राजपत्रित पदों पर लिंग अंतराल का एक समाजशास्त्रीय अध्ययन
(मथुरा नगर के विशे"k lUnHkZ esa½

दयालबाग शिक्षण संस्थान, दयालबाग (आगरा)

ih,p-Mh- **(समाजशास्त्र) की उपाधि हेतु**

iLrkfor :ijs[kk

'kks/kkfFkZuh %

;kxyrk

'kks/k i;Zos{kd %

MkW0 ohjiky flag Bsuvk

असि0 प्रोफेसर (समाजशास्त्र)

समाजशास्त्र एवं राजनीतिक विज्ञान विभाग

foHkkx&lekt'kkL= ,oa jktuhfrd foKku lekt foKku ladk;

दयालबाग एजुकेशनल इन्स्टीट्यूट (डीम्ड यूनिवर्सिटी)

n;kyckx vkxjk & 282005

2020

iLrkouk

किसी भी देश में स्त्री और पुरूष समाज के दो महत्वपर्ण घटक है। भारत की संस्कृति एवं संविधान दोनों ही महिला पुरूष को समानता प्रदान करते हैं। लेकिन सदियों से पितृसत्तात्मक सामंतवादी ढ़ाँचे में स्त्रीयाँ धर्म, मान्यताओं परम्पराओं और रूढ़ियों के नाम पर उत्पीड़न ओर शोषण का शिकार रही है। महिलाओं के खिलाफ भेदभाव एक व्यापक और लंबे समय तक चलने वाली घटना है जो हर स्तर पर भारतीय समाज में व्याप्त रही है। सदियों से देश में महिलाओं पर सामाजिक, आर्थिक धार्मिक, शैक्षणिक व्यवसायिक एवं अन्य अनेक ऐसी निर्योग्यताऐं लाद दी गई है जिसके कारण उन्हें जीवन में आगे बढ़ने एवं व्यक्तित्व का समुचित विकास करने का अवसर नहीं मिलता। ये नियोग्यताऐं उनके लिए बहुत बड़ी चुनौती एवं समस्या बनकर उभरी है। कार्य में क्षमता, योग्यता एवं कुशलता होने के बावजूद सरकारी उच्च संस्थानों के उच्च पदों पर एवं सार्वजनिक क्षेत्रों में महिलाओं की संख्या बहुत कम है। सरकारी दफ्तरों एवं लोकप्रशासन प्रणालियों में निर्णय लेने के स्तर पर महिलाऐं अनुपस्थित हैं, जो लैंगिक पक्षपाती नीतियों, प्रथाओं और दृष्टिकोणों को बनाए रखती हैं। परिणामस्वरूप देश के उच्च संस्थानों में उच्च पदों पर पुरूषों की संख्या अधिक है। कुछ गिनी चुनी महिलाऐं ही इन पदों पर पहुच पाती है जिन्हें उन पदों पर पहुचने में और कार्यरत रहने में विभिन्न समस्याओं का सामना करना पड़ता है। दुनिया भर की कामकाजी महिलाओं में कैरियर की कठिनाइयाँ बड़ा मुद्दा है। इसके उदाहरणों में भारत में महिला कार्यकर्ता शामिल है।

भारत में कार्यबल में महिलाओं की भागीदारी बहुत दयनीय है। (**WEF**) oYM bdkufed Qkje dh 2018 कि रिपोर्ट के अनुसार भारत का आर्थिक भागीदारी एवं अवसर रैंक वैश्विक लिंगमूलक अंतराल में 149 देशों में से 142 वे स्थान पर है जो कार्यस्थल पर एवं श्रमबल भागीदारी में महिलाओं की बद्दतर स्थिति को उजागर करता है। इसमें कोई दो मत नही कि स्वतंत्रता के बाद नारी की स्थिति में सकारात्मक परिवर्तन आए हैं तथा उनकी स्वतंत्रता और अधिकारों के लिए जहां संविधान में व्यवस्था की गई है वही समय–समय पर नियम और कानून भी बनाऐ गए है परन्तु इसके अलग एक सत्य यह भी है कि लिंग आधारित भेदभाव हर जगह हैं अव्यक्त लिंग पूर्वाग्रह और महिलाओं के प्रति व्यापक भेदभाव की भावना के एक जटिल मिश्रण के परिणामस्वरूप सरकारी नौकरियों में व्यापक लिंग–अंतराल मौजूद है।

महिलाओं में उच्च षिक्षा एवं नौकरियों के चुनाव में स्वतंत्रता की बुरी स्थिति ने कार्यबल में पुरूषो एवं महिलाओं के बीच खाई को बनाये रखा है। कार्यस्थल पर महिलाओं एवं पुरूषों के मध्य असमानता वास्तव में बहुत व्यापक मुद्दें का एक लक्षण है जो भारत की आर्थिक वृद्धि को अपने साथ बांधे हुए है।

vo/kkj.kkvksa dk Li"Vhdj.k

tsaMj :– 'जेंडर' एक सामाजिक–सांस्कृतिक शब्द है, जो किसी समाज में 'पुरूषों' और 'महिलाओं' को सौंपी गई सामाजिक रूप से परिभाषित भूमिकाओं और व्यवहारों का उल्लेख करता है। यह शब्द पुरूषों एवं महिलाओं के बीच सामाजिक रूप से मतभेद को संदर्भित करता है। अपने सामाजिक, ऐतिहासिक और सांस्कृतिक पहलुओं में जेंडर पुरूषों और महिलाओं के बीच शक्ति संबंध का एक कार्य है जहां पुरूषों को महिलाओं से बेहतर समझा जाता है। इसलिए जेंडर की सामाकि मादण्डों व्यवहारों के आधार पर परिभाषित किया गया है और इसे मानव निर्मित आवधारणा के रूप में समझा जा सकता है।

flfYo;k okYo; (Sylia Walby) के अनुसार जेंडर की अवधारणा का प्रयोग आज समाज विज्ञान में अपेक्षाकृत नए रूप में किया जा रहा है। लिंग से अभिप्राय एक ऐसी विविध और जटिल प्रक्रिया से है जिसमें प्रजनन क्षमता शारीरिक श्रम और सांस्कृतिक कार्यों के आधार पर महिलाओं और पुरूषों में भेदभाव "यौन डिविजन" किया जाता है कि स्त्रियाँ निम्न स्थिति में है और पुरूष नही है। जेंडर सामाजिक रूप से परिभाषित होते है और सांस्कृतिक रूप से निर्मित होते है। जेंडर से जुड़ी पहचान को समाज, कबीला और राज्य बदल सकते है अलग–अलग धर्मों में रीति रिवाजों में संस्कृतियों में लिंग अपने विविध रूपों में प्रकट होते है।

lsDl %& सेक्स पुरूष एवं महिला और लड़का एवं लड़की के बीच जैविक अन्तर को दर्शाता है। इसे उस सेफ्टी के रूप में परिभाषित किया जा सकता है जिसके द्वारा जीवों को प्रजनन अंगों और कार्यों के आधार पर नर या मादा के रूप में वर्गीकृत किया जा सकता है। पुरूषाों और महिलाओं के बीच जैविक शारीरिक अंतर का प्रतिनिधित्व सेक्स द्वारा किया जाता है। सेक्स मानव की प्राकृतिक या जैविक विशेषताऐं है।

jktif=r vf/kdkjh %& राजपत्रित अधिकारी में "राजपत्रित" शब्द राजपत्र का विस्तारित रूप है। जिसका अर्थ होता है शासक/राजा द्वारा जारी किया जाने वाला पत्र। राजपत्र भारत में एक साप्ताहिक पत्र है। जिसे एक मंत्रालय में हुए बदलावों की जानकारी सभी अन्य मंत्रालयों तक पहुचाने के लिए प्रकाशित किया जाता है। राजपत्र को इंग्लिश में "गजट" कहा जाता है भारत में उच्च सरकारी अधिकारियों की नियुक्ति व संस्थातरण के आदेश इस राजपत्र में प्रकाशित हो चुके होते है।

jktirा= %& 'ासक या राजा की तरफ से प्रकाशित किया जाने वाला दस्तावेज।

jktif=r %& जो राजपत्र से संबधित हो। जिसका नाम राजपत्र में प्रकाशित हो चुका हो।

राजपत्रित अधिकारियों के पास कुछ विशेषाधिकार होते है, जो अन्य अधिकारियों के पास नही होते। अपने इन्हीं अधिकारों के अंतर्गत वे विभिन्न प्रकार के दस्तावेजों का सत्यापन कर सकते है। यह दस्तावेज की जटिलता पर निर्भर है कि कौन सा राजपत्रित अधिकारी उन्हें सत्यापित कर सकता है। भारत सरकार ने सभी सरकारी पदों की चार भागों में बांटा है। ABCD इसमें से A और B में आने वाले पदों का राजपत्रित पद कहा जाता है।

Group A

– सशक्त बलों के अधिकारी
– न्यायिक सेवाओं में मजिस्ट्रेट और ऊपर के केन्द्रिय और राज्य के सेवा पुरूष (डॉक्टर, इंजीनियर ड्रग कंट्रोलर)
– किसी भी सरकारी वित पोषित अनुसंधान संगठन जैसे DRDO आदि में काम करने वाले वैज्ञानिक
– कोई भी केन्द्रिय या राज्य सरकार का कर्मचारी जिसके पास Group A सेवा हो – [IAS, IES, DIG, DCP, ASP, DGP, JCP, IB, SDPO] आदिं
– केन्द्रिय और राज्य सरकार के विश्वविद्यालयों के एक कर्मचारी जैसे कुलपपि, प्राचार्य सहायक रजिस्ट्रर, संकाय सदस्य।
– सर्कल इंस्पेक्टर के रैंक से ऊपर के पुलिस अधिकारी

Group B

– अनुभाग अधिकारी – सरकारी कॉलेज में व्याख्याताः

- सहायक कार्यकारी अभियंता –आयकर और राजस्व अधिकारी
- BDO (खंड विकास अधिकारी)
- तहसीलदार
- सरकारी अस्पतालों की जूनियर डॉक्टर
- मजिस्ट्रेट
- सरकारी उच्च विद्यालयों के प्रधानाध्यापक
- 2nd मेजर लेफ्टिनेंट

fyx vrjky dk vFk ,o ifjHkk"kk

fyx vrjky

लिंग अंतराल महिलाओं और पुरूषों के बीच के अंतर है, जो सामाजिक, राजनीतिक, बौद्धिक, सांस्कृतिक या आर्थिक प्राप्ति या दृष्टिकोण में परिलक्षित होता है। यह मलिाओं एवं पुरूषों के बीच असमानं, स्थिति, दृष्टिकोण आदि में विसंगति को दर्शाता है।

1- **ऑक्सफोर्ड डिक्शनरी के अनुसार** :– वह अंतर जो दृष्टिकोण और अवसरों की स्थिति में पुरूषों और महिलाओं के अलग करता है।

2- **कैम्ब्रिज डिक्शनरी के अनुसार** :– समाज में पुरूषों और महिलाओं के बीच के व्यवहार में अंतर या अवसरों में अंतर लिंग–अंतराल है।

3- **कॉलिन्स डिक्शनरी के अनुसार** :– पुरूषों और महिलाओं या लड़के और लड़की के व्यवहार, क्षमताओं आदि में अंतर।

Hkkjr e fyx vlekurk ,o fyx vrjky

भारत में लैंगिक असमानता पुरूषों और महिलाओं के बीच स्वास्थ्य, शिक्षा, आर्थिक और राजनीतिक असमानताओं की संदर्भित करती है। विभिन्न अंतर्राष्ट्रीय लैंगिक अंतराल एवं असमानता सूचकांक भारत को इस कारकों में से प्रत्येक पर और साथ ही एक समग्र आधार पर अलग–अलग रैंक देते है। लैंगिक असमानताऐं, और उनके सामाजिक कारण भारत के लिंग अनुपात, उनके जीवनकाल में

महिलाओं के स्वास्थ्य, उनकी शैक्षिक प्राप्ती और आर्थिक स्थितियों की प्रभावित करते है इसके परिणाम स्वरूप विभिन्न क्षेत्रों में अधिक लिंग–अंतराल बना हुआ है। विश्व आर्थिक मंच (World Economic Forum) 2006 से ग्लोबल जेंडर गैप इंडेक्स चला रहा है। यह सूचकांक चार विषयगत आयामों या उप विभाजनों आर्थिक भागीदारी और अवसर, शैक्षिक प्राप्ति, स्वास्थ्य और अस्तित्व और राजनीतिक सशक्तिकरण में लिंग आधारित असमानताओं के परिणामों को दर्शाने के लिए एक रूपरेखा प्रदान करता है। आर्थिक विकास की दर काफी तेज होने के बावजूद लिंग विकास की दिशा में भारत की प्रगति निराशाजनक रही है। पिछले दशक में जबकि भारतीय जीडीपी में लगभग 6 प्रतिशत की वृद्धि हुई है, महिला श्रम बल की भागीदारी में 34 प्रतिशत से 27 प्रतिशत तक कि बड़ी गिरावट आई है।

वर्ल्ड इकनॉमिक फॉरम द्वारा 18 दिसम्बर 2018 की "ग्लोबल जेंडर गैप रिपोर्ट 2018" (वैश्विक लिंगमूलक अन्तराल रिपोर्ट) जारी की गई। आर्थिक अवसर, राजनीतिक सशक्तिकरण शैक्षणिक उपलब्धि तथा स्वास्थ्य और जीवित रहने जैसे बुनियादी स्तम्भों से मापित वैश्विक लिंग–मूलक अंतराल निर्देशांक 2018 में भारत 108 वे स्थान पर है। (0-665) 2017 में भी भारत का रैंक 108 वॉ ही था। पुरूषों एवं महिलाओं के बीच की खाई को पाटने में भारत के समक्ष अनेक चुनौतियाँ है।

- आर्थिक अवसर तथा सहभागिता सह सूचकांक में 149 देशों की सूची में भारत का रैंक 142 वॉ है। (0.385)
- स्वास्थ्य एवं जीवित रहने के सह सूचकांक में 149 देशों की सूची में भारत का रैंक 147 वॉ है। (0.940)
- शैक्षणिक उपलब्धि सह सूचकांक में 149 देशों की सूची में भारत का रैंक 19वाँ है। (0.380)
- राजनीतिक सशक्तिकरण सह सूचकांक में 149 देशों की सूची में भारत का रैंक 19वाँ है। (0.382)

Table No. 1

2006 ls 2018 esa वैश्विक लिंगमूyd vUrjky fjiksVZ esa Hkkjr dk jSad

o"kZ	oSf'od fyax ewyd vUrjky jSad	fun'kkad Ldksj	vkfFkZd Hkkxhnkjh ,oa volj jSad	'kSf{kd ikfIr jSad	LokLF; ,oa vfLrRo esa jSad	jktuhfrd l'kfDrdj.k jSad
2006	98	0.6010	110	102	103	20
2007	114	0.5936	122	116	126	21
2008	113	0.6060	125	116	128	25
2009	114	0.6151	127	121	134	24
2010	112	0.6155	128	120	132	23
2011	113	0.6190	131	121	134	19
2012	105	0.6442	123	121	134	17
2013	101	0.6551	124	120	135	9
2014	114	0.6455	134	126	141	15
2015	108	0.664	139	125	143	9
2016	87	0.683	136	113	142	9
2017	108	0.669	139	112	141	15
2018	108	0.665	142	114	147	19

Source :- Words Economic forum's the global gender gap report.

l)kfUrd <kpk

लिंग असमानता के विभिन्नरूपों और विकसित हेाते अर्थों के संदर्भ में नारीवादी आंदोलन को समझाने का प्रयास किया गया है। नारीवादी सिद्धान्त महिला और पुरूषों दोनों के लिए बराबरी की मांग करते है यद्यपि सभी नारीवादी लिंग समानता की बात कहते है, लेकिन इसके लिए वे विभिन्न तरीके अपनाते है। इसमें उदारवादी, नारीवादी नारीवाद, समाजवादी नारीवाद और रेडिकल नारीवादी सिद्धान्त शामिल है –

firlRrk dh vo/kkj.kk

वर्तमान समाज में अनेकों प्रकार की असमानताऐं हैं। स्त्री और पुरुष के बीच पायी जाने वाली असमानता उनमें से एक है। सामान्यतः पितृसत्ता इसी प्रकार की असमानता को व्यक्त करती है। पितृसत्ता अंग्रेजी के पैट्रियार्की (Patriarchy) का हिंदी समानार्थी है। अंग्रेजी में यह शब्द यूनानी भाषा के

शब्दों पैटर (Peter) और आर्के (Archi) को जोड़कर बनाया गया है। इस तरह संयुक्त रूप से पैट्रियार्की का शाब्दिक अर्थ है 'पिता का शासन'।

पितृसत्ता इस मान्यता पर आधारित है कि पुरूष और स्त्री प्रकृति से भिन्न है और यही भिन्नता समाज में उनकी असमान स्थिति को न्यायोचित्त ठहराती है। पितृसत्ता व्यवस्था की महत्वपूर्ण विशेषता होती है कि यह समाज प्रत्येक सदस्य को एक समान न मानकर ऊँचा या नीचा (विशेषकर लिंग पर आधारित) मानती है। पितृसत्ता लोकतांत्रिक मूल्यों के सर्वथा विपरीत है।

ऐतिहासिक पृष्ठभूमि में रेडिकल नारीवाद पनपा और सबसे पहले केट मिलेट की कृति सेक्सुअल पॉलिटिक्स (1970) में व्यवस्थित रूप में व्यक्त किया गया। केट मिलेट ने ही स्त्री और पुरूश के बीच की सत्ता स्थिति के लिए सबसे पहले पितृसत्ता का प्रयोग किया। ऐसा करने के पीछे उनका मतंव्य यह जाहिर करना था कि उसका स्वायत्त वजूद है और स्त्री की दोयम स्थिति व्यवस्थागत है।

भारतीय समाज को पितृसत्ता की व्यवस्था के तहत ब्राह्मणवादी पितृसत्तात्मक समाज कहा जाता है क्योंकि यहाँ का समाज जाति व्यवस्था पर आधारित है। एक पितृसत्तात्मक समाज में महिलाएं हर पल पितृसत्ता के अलग–अलग रूपों का सामना करती हैं। बात चाहे तरह–तरह के आधारों पर भेदभाव की हो या आजादी में बिना वजह कटौती और सुविधाओं में भारी कमी की हो, ये सभी पितृसत्ता के ही पहलू हैं। पितृसत्ता में महिलाऐं दोयम दर्जे की नागरिक होती है, जहाँ एक तरफ उन्हें घर के ज्यादा से ज्यादा काम का जिम्मा लेना होता हैं। वही दूसरी ओर, घरेलू व्यवस्था में उनका प्रभाव और सम्मान उतना ही कम होता है। साथ ही उन्हें आर्थिक शोषण के साथ सामाजिक और सांस्कृतिक रूप से अधीनता, दमन और शोषण का भी शिकार होना पड़ता है।

1- mnkjoknh ukjhokn

उदारवादी नारीवादियों ने पुरूषों के समान महिलाओं के कानूनी तौर पर राजनीतिक अधिकार प्राप्त करने का समर्थन किया है। उदारवादी नारीवाद दर्शन का आधार व्यक्तिवाद के सिद्धान्त में निहित है। उदारवादी नारीवादी विचारधारा सर्वप्रथम अठाहरवीं सदी में सामने आई। अठारवीं सदी की ब्रिटिश नारीवादी ejh okWyLVksuØ¶V द्वारा लिखित पुस्तक **ए विंडीकेशन ऑफ राइटस ऑफ वूमेन 1792** को सबसे प्रभावशाली गौरवपूर्ण और प्रथम महिलाओं को पुरूषों के समान ही समाज में राजनैतिक और

शैक्षिक अधिकार देने की बात कही है। अधिकारों के संघर्ष के इतिहास में महिलाओं के निर्णय समान में उनकी अलग पहचान बनाने में उनकी आवाज का उपयोग करने में कई उदारवादी नारीवादियों का सहयोग रहा जैसे :– tku LVqvV **मिल द सब्जेक्शन ऑफ वूमेन (1969)** द्वारा लिखित एक निबन्ध है। जो लिंग समानता के पक्ष में तर्क देता है। यह निबंध 1969 में प्रकाषित किया गया जब पुरूषों और महिलाओं की स्थिति भिन्न थी और मिल के विचार यूरोपीय पारंपरिक मानदण्डों के लिए अपमान थे। यह निबंध एक विस्तृत ताकि और सामान्य रूप से एक पुरूष प्रधान संस्कृति द्वारा महिलाओं की अधीनता, सामाजिक और कानूनी असमानता के विरोध को प्रदर्शित करता है।

2- ekDlZoknh ukjhokn

मार्क्सवादी नारीवाद का उद्‌देश्य महिलाओं की अधीनता, उत्पादन के तरीके और महिलाओं की स्थिति के बीच के रिश्ते की सामग्री के आधार का वर्णन करता है। मार्क्सवादी नारीवाद महिलाओं की स्वतंत्रता प्राप्त कराने के एक रास्ते के रूप में पूंजीवाद की समाप्ती पर ध्यान केन्द्रित करता है। मार्क्सवादियों के अनुसार निजी संपत्ति, आर्थिक असमानता, निर्भरता और राजनीतिक भ्रम ही पुरूषों और महिलाओं के बीच अस्वस्थ्य सामाजिक संबंधों को जन्म देते है। ekDlZ vkSj ,saxYl के अनुसार लिंग उत्पीड़न के विश्लेषण में ही मार्क्सवादी नारीवाद की नींव रखी गई है। मार्क्सवादी नारीवादी विचार निजी संपत्ति, लिंग असमानता और पूंजीवाद के दमन की आलोचना करता है। मार्क्सवादी नारीवादी विचारघात पुरूषों और महिलाओं के बीच एक संघर्ष देखती है। जिसे पूंजीवादी की समाप्ति द्वारा ही समाप्त किया जा सकता है।

3- Lkekt oknh ukjhokn

समाजवादी सिद्धांत ने समाज की अपनी समझ के हिसाब से लिंग के आधार पर दमन का पहला ऐतिहासिक और सबसे अधिक व्यापक विश्लेषण प्रस्तुत किया है समाज के इतिहास की अब तक सबसे प्रभावशाली और सिद्धांतवादी विचारधार की चुनौती देते हुए मार्क्स के ऐतिहासिक भौतिकवाद के सिद्धांत ने इस समझ को घवस्त कर दिया कि मौजूदा सामाजिक श्रेणी बद्धता, जिसमें पुरूष श्रेष्ठता। स्त्री निकृष्ठता भी शामिल है, पूर्व निर्धारित स्यायी प्राकृतिक व्यवस्था थी जो दीर्घ काल से मौजूद रही थी और सदा रहेगी। मार्क्स और एंगेल्स जो इस क्रांतिकारी सिद्धांत के जनक थे। वे स्त्री के

गुलामीकरण और पितृसत्तामत्क समाज के विकास की शुरूआत सामाजिक विकास के लिए त्वास पड़ाव से मानते है जहां से वर्ग समाज और निजी संपत्ति का विकास हुआ था। समाजवाद सिद्धांत के अनुसार महिलाऐं अपने लिंग के आधार पर सदा ही कमजोर या निकृष्ट नही मानी जाती थी। मार्क्स के साथ काम करने के अपने शुरूआती दौर में fn vkfjftu vkQ fn Qfeyh ikboV ikiVh ,o fn LVsV में एंगेल्स ने वर्ग समाज के विकास परिवार का बदलाव रूप और महिलाओं के दमन के बीच जुड़ाव के बीच जुड़ाव के तार ढूंढ़े है।

ऐतिहासिक दृष्टि से वर्ग समाज ने ही पितृसत्तात्मक विचारधाराओं और स्त्रीयों की अप्रधानता को जन्म दिया। मौजूदा नारीवादी मतों के विपरीत, मार्क्सवाद पितृसत्ता को एक स्वायत्व व्यवस्था के रूप में नही देखता जो कि मौजूद समाज के मूल आर्थिक संगठन से जुड़ा हुआ नही ह।। जब महिलाओं को पुरूषों के बराबर रखकर सामाजिक रूप से फलदायक श्रम के दायरे में पुनः प्रवेश दिया जाएगा और वे घरेलू जिम्मेदारियों में बराबर के भागीदार होंगे तभी वे तरक्की कर सकेंगे और मौजूदा असमान लैंगिक श्रम विभाजन का भी उन्मूलन हो सकेगा। मार्क्सवादी मत यह कहता है कि स्त्रियों को उनकी असमान स्थिति से मुक्ति के लिए निज़ी संपत्ति को समाप्त करना और समाजवादी समाज की स्थापना करना बहुत जरूरी आवश्यकता है।

ऐसी समझ की मान्यता का आधार यह है कि शोषण और दमन जो वर्गों के भीतर लिंग/जाति/समुदाय के आधार पर विद्यमान है बदला जा सकता है। विशेषकर लिंग के संदर्भों में इसका मतलब होगा कि उत्पादन के साधनों का सामाजिक स्वामित्व पर आधारित समाज का निर्माण (सामाजिक अर्थात् पुरूष और महिलाऐं) जो कि वर्ग का उन्मूलन का देगा और इसलिए लिंग भेद के भौतिक आधार को मिटा देगा और महिलाएं सामाजिक उत्पादन की प्रक्रिया में समान होगी।

4- vkeyipy ifjorZuoknh ;k jfMdy ukjhokn

परंपरागत रेडिकल नारीवादी दृष्टिकोण एवं उससे संबन्धित अवधारणाओं का प्रारम्भिक विकास 1960 के दशक के अंत में 1967 में नारीवाद की द्वितीय लहर के महत्वपूर्ण अंग के रूप में हुआ। रेडिकल नारीवाद मौजूदा राजनीति से संपूर्ण विमुक्त स्वच्छ स्थापित करना चाहता था। जहॉ महिलाऐं अपनी अनुभूतियों और सृजनशीलता के द्वारा अपने विचार प्रकट कर सकें। रेडिकल नातिवादियों ने

हिंसा, गंर्भ नियंत्रण और यौनिकता जैसे मुद्दों था विचारोत्तजक समीक्षाऐं प्रस्तुत की है। पितृसत्ता को समझने के लिए रेडिकल या उग्रपरिवर्तनकारी नारीवादयिों ने व्यक्तिगत और राजनीतिक आलोचना का उपयोग किया है। उन्होनें ÞO;fDrxr gh jktuhfrd gSAÞ का बहुचर्चित नारा दिया। 1960 से 1970 के दषक के दौरान तीन पुस्तकों ने अपनी भूमिका निभाई। फ्रांसीसी दार्शनिक बौद्धिक और सामाजिक विचारक fleksu Mh cksok नारीवादी अस्तित्वादी लेखिका के रूप में जानी जाती है। उनका ग्रंथ Second Sex 1999 महिलाओं के उत्पीड़न का एक विस्तृत विश्लेषण और समकालीन नारीवाद का एक मूलभूत उपन्यास है।

fleksu Mh cksck ने अपने ग्रंथ में एक महत्वपूर्ण पंक्ति का प्रयोग किया है। ÞvkSjr tUe ls gh vkSjr ugh gksrh cfYd ckn esa cuk nh tkrh gSAÞ रेडिकल नारीवादी का उद्देश्य लिंगों के बीच व्याप्त सभी भेदों को प्रकाश में लाना है जो हमारे इतिहास से हमारी निजी जिंदगी, संस्कारों, परम्पराओं, व्यक्ति सम्बन्धों, मानसिक एवं रोजगार के सार्वजनिक क्षेत्रों तक फैला है।

efgykvksa ds fy, dkap dh Nr dh vo/kkj.kk

महिलाओं के लिए "काँच की छत" से अभिप्रायः एक ऐसी अदृश्य बाधा से है जिसमें कार्यस्थल पर महिलाओं को सत्ता के उच्चतम स्तर पर पहुँचने से रोका जाता है यह सिद्धान्त 1960 के दशक में अमेरिका में नारिवादियों ने महिलाओं के साथ हो रहे अदृश्य भेदभाव को दर्शाने के लिए किया। यह अदृश्य भेदभाव पूर्ण व्यवहार सोपानिक संगठनों में रैंकों में वृद्धि पदोन्नित और पुरूषों से अधिक वेतन पाने के दौरान देखा गया। 1960 से 1970 के दशक में कार्यस्थल पर महिलाओं के प्रवेष में महिलाओं की गतिविधि की गति धीमी देखी गई। इसका मुख्य कारण मातृत्व अवकाश बच्चों की देखभाल, असमान वेतन और कार्यस्थल से महिलाओं के घरों की दूरी इत्यादि कारणों को माना गया। जबकि पुरूषों को इस प्रकार की परेशानियों का सामना नही करना पड़ा।

काँच की छत का प्रयोग वे लोग करते है जो महिलाओं के बेजगार की वैकल्पिक कार्यों से दूर रखना चाहते थे। काँच की छत Glass cliling शब्द का प्रयोग 1986 में Wall Strect Journal की कहानी से अत्यधिक लोकप्रीय हो गया। इस कहानी में कॉपोरेट सत्ता के उच्च स्तर पर महिलाओं की बाधाओं

का उल्लेख किया गया था। इसके आलावा 1984 में प्रकाशित हुई x: ok;V **(Gay Bryant)** की पुस्तक **The working women report** पर उनकी स्थिति का आंकलन किया गया।

1991 में QMyr **ग्लास सीलिंग कमीशन** बनाया गया जो महिलाओं की उन्नति और उनके मार्ग में आने वाली बाधाओं पर चर्चा करता था। इसके बहुचर्चित होने के बाद मीड़िया में महिलाओं के सफलता की चर्चाए आने लगी जिसमें महिलाओं की सफलता को काँच की छत में दरारे के मुहावरों से संबोधित किया जाने लगा। इसके अतिरिक्त 1991 में अमेरिका के श्रम विभाग के प्रमुख fyu ekyh ekfjku ने भी कार्यकारी पदो को महिलाओं और अल्पसंख्यकों की कम संख्या की जाँच करने के लिए एक समिति गठित की। "काँच की छत" अमेरिका में महिलाओं और पुरूषों की लिंग वेतन भेदभाव और आमदनी की असमानताओं को भी दर्शाती है।

leL;k dFku

समय के बदलते दौर ने नारी की सामाजिक स्थिति में अनेक परिवर्तन किए है। आज की भारतीय नारी यद्यपि अनेक पुरात्मपंथी प्रतिमानों को तोड़ती हुई पुरूष के बराबर आ खड़ी हुई है, यद्यपि सामाजिक स्थिति में उसका दर्जा दोयम–स्तर पर ही स्वीकृत है।

भारत में श्रम बल में महिलाओं की भागीदारी (LFPR) 23.7 प्रतिशत है जबकि पुरूषों की भागीदारी 75 प्रतिशत है। यह आँकड़े भारत में कार्यस्थल पर व्याप्त लिंग–अंतराल को प्रदर्शित करते है। वेतन अंतराल से लेकर सामाजिक पूर्वाग्रहों तक भारतीय महिलाओं की अधिक से अधिक संस्थाओं में कार्यबल में प्रवेश करने के लिए कई बाधाओं का सामना करना पड़ता है। अखिल भारतीय उद्योग परिसंघ (CII) भारतीय महिला नेटवर्क (IWN), द्वारा EY के सहयोग से उत्पन्न अखिल भारतीय सर्वेक्षण की एक हालिया रिपोर्ट ने कार्यस्थल पर वृहद लिंग अंतराल की स्पष्ट किया। रिपोर्ट के अनुसार 16 प्रतिशत उत्तरदाताओं ने बोर्ड पर कोई महिला नहीं होने की सूचना दी है और 47 प्रतिशत ने बताया कि वरिष्ठ प्रबंधन भूमिकाओं में 5 प्रतिशत से अधिक महिलाऐं नहीं हैं साथ ही 42 महिला उत्तरदाताओं ने कहा कि वे प्रबंधकीय पूर्वाग्रह का सामना करती है यह पूर्वाग्रह वरिष्ठ स्तरों पर मौजूद और कार्यस्थल में महिलाओं के विकास की प्रभावित करते हैं।

भारत में अनुच्छेद 14 में राजनीतिक, आर्थिक और सामाजिक क्षेत्रों में विधि के समक्ष समान अधिकार एवं अवसर का प्रावधान है साथ ही अनुच्छेद 15 में लिंग के आधार पर भेदभाव वर्जित है फिर भी लिंग आधारित भेदभाव हर जगह मौजूद है। किसी भी देश में इतना व्यापक लिंग–अंतराल विद्यमान होना उस देश के लिए सामाजिक आर्थिक ढांचे की कमजोरी को उजागर करता है। इसी कारण लिंग संबंधित मुद्दे वतमान समय में लगभग सभी देशों की चिंता का विषय है हमारे देश में लिंग सम्बन्धित अनेक संवैधानिक प्रावधानों के बावजूद वास्तविक के धरातल पर इनका कोई क्रियान्वयन नही है। सरकारी नौकरियों में उच्च प्रबन्धक पदों पर महिलाओं की भागीदारी बेहद कम है। प्रशासनिक सेवाओं से लेकर अन्य सरकारी कार्यों में उच्च पदों पर महिला कर्मचारियों की संख्या बहुत कम है जो कार्यस्थल पर बड़े लिंग अंतराल को दर्शाती है। इसी समस्या का निरूपण अध्ययन समस्या के रूप में किया गया है तथा कार्यास्थल पर राजपत्रित पदों पर लिंग–अंतराल की गम्भीर समस्या अध्ययन का मुख्य विषय है।

v/; ;u dk egRo

समाज में लैंगिक समानता का महत्व देश के सामाजिक विकास की कुंजी है। महिलाओं को काम करने के लिए सशक्त बनाना न केवल व्यक्तियों के लिए बल्कि व्यापक अर्थव्यवस्था के लिए भी लाभकारी है। लैगिंक समानता आंतरिक रूप से सतत् विकास से जुड़ी है और सभी मानव अधिकारों की प्राप्ती के लिए महत्वपूर्ण है। सराकरी नौकरियों एवं सार्वजनिक प्रशासनों की गतिविधियों का दैनिक जीवन पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है। वे यह निर्धारित करते है कि सरकारों द्वारा किए गये राजनीतिक और आर्थिक निर्णय किस तरह से लागू किये जाते है, और बजट कैसे आवंटित और खर्च किए जाते हैं, इसलिए महिलाओं और पुरूषों की समान भागीदारी विशेष रूप से निर्णय लेने के स्तरों पर समावेशी और लैंगिक उत्तरदायी प्रशासनिक प्रणालियों एवं सरकारी क्षेत्रों के लिए एक आवश्यक शर्त है। लैंगिक असमानता का समगृ उद्देश्य एक ऐसा समाज है जिसमें महिला और पुरूषों के जीवन के सभी क्षेत्रों में समान अवसरों, अधिकारों और दायित्वों का लाभ लेते है। कार्यस्थ्ल पर महिलाओं का निष्पक्ष और समान रूप से प्रतिनिधत्व कार्य में बेहतर प्रदर्शन की संभावना को बढ़ाता है। जिससे किसी भी प्रकार के व्यवसाय में बढ़ोत्तरी होती है। श्रमबल में लैंगिक समानता न केवल "महिलाओं के सही काम करने के" लिए उचित है बल्कि यह इस लिए भी महत्वपूर्ण है कि यह देश के आर्थिक प्रदर्शन से भी जुड़ा हुआ

है। साथ ही महिलाओं को उनकी पूरी क्षमता तक पहुचने के अवसर प्रदान करना अंतर्राष्ट्रीय विकास लक्ष्यों की एक विस्तृत श्रंखला को पूरा करने के लिए महत्वपूर्ण है। सशक्त महिलाऐं और लड़कियां अपने परिवार, समुदाय और देशों के स्वास्थ्य और उत्पादकता में योगदान करती है जिससे सभी को लाभ होता है।

महिलाओं के आर्थिक सशक्तिकरण का वैश्विक समावेशी विकास पर भी सीधा प्रभाव पड़ता है। आर्थिक दृष्टिकोण से श्रम बल की भागीदारी में लिंग अंतराल कम करने से वैश्विक जी0डी0पी0 को काफी बढ़ावा मिल सकता है। सरकारी क्षेत्रों एवं प्रशासनिक सेवाओं में लैंगिक समानता पर आगे बढ़ा कर सतत् विकास के 5वें लक्ष्य को हासिल करने की दिशा में प्रगति की जा सकती है।

lkfgR; dk iqukoykdu

- uuk ¼2003½ ने अपने अध्ययन "Brinding the Gender Gap" में शिक्षा के क्षेत्र में लिंग–अंतराल को स्पष्ट करने का प्रयास किया। यह अध्ययन उन मुद्दों एवं चुनौतियों को सामने लाने का प्रयास है जो उच्च तकनीकी एवं व्यावसायिक शिक्षा में लिंग अंतराल को कम करने के लिए आवष्यक है। नूना ने देश के कई राज्यों में उच्च तकनीकी एवं शिक्षा वाले विश्वविद्यालय का अध्ययन किया। यह अध्ययन घरेलू सर्वेक्षण और क्षेत्र अवलोकन के माध्यम से एकत्रित किए गये प्रथमिक एवं द्वितीयक आंकड़ों की जानकारी के विश्लेषण पर आधारित है। इस अध्ययन से स्पष्ट होता है, कि तकनीकी डिग्री पाठ्यक्रमों में लिंग अंतराल बहुत अधिक है इसका एक प्रमुख कारण विषय का चुनाव करते समय लिंग संबंधित रूढ़ियों का प्रबल होना है। विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि संकायवार नामांकन में व्यापक लिंग अंतराल है लड़कों की तुलना में शिक्षा के सभी क्षेत्रों में लड़कियों की भागीदारी कम दर्ज की गई है। राज्य स्तर विश्लेषण बताता है कि कई राज्यों में प्राथमिक शिक्षा माध्यमिक चरणों में व्यापक लिंग अंतर है। बिहार, छत्तीसगढ़, झारखंड, मध्यप्रदेश, राजस्थान, उड़ीसा और उत्तर प्रदेश जैसे–राज्यों में लिंग अंतराल तुलनात्मक रूप से बहुत अधिक दर्ज किये गये। उच्च माध्यमिक चरणों में इस राज्यों में लड़कियों की भागीदारी राष्ट्रीय औसत से बहुत कम दर्ज की गई। समग्र मूल्यांकन से स्पष्ट होता है कि भारत ने

स्वतंत्रता के बाद सभी समुदायों और विभिन्न सामाजिक समूहों के मध्य शिक्षा में लैंगिक अंतराल को कम करने में काफी हद तक प्रगति की है फिर शिक्षा के कई क्षेत्रों में लिंग अंतराल भारी समस्या के रूप में उपस्थित है।

- yhlk ¼2009½ ने अपने अध्ययन में साक्षात्कार पद्धति एवं गुणात्मक पद्धति को अपनाया है। अध्ययन में यह जाँच करने की कोशिश की गई है कि संगठनात्मक महिलाऐं और पुरूष नौकरशाही को कैसे समझते है। और उन मतभेदों को प्रदर्शित करने का प्रयास किया गया है जो संगठनात्ममक महिलाओं के लिए नौकरशाही के लाभप्रद पहलुओं को दर्शाते है। लीज़ा न अपने अध्ययन में स्पष्ट किया कि नौकरशाही की दक्षता कुछ संगठनात्मक महिलाओं के लिए आवश्यकता के रूप में प्रदर्शित करने के लिए प्रकट होती है, जो व्यक्तिगत अक्षमताओं को पूरा करने की परवाह किए बिना की जाती है। नौकरशाही द्वारा दी गई वैघता कुछ संगठनात्मक महिलाओं को ऐसे कार्यों को करने में समक्ष बनाती है जो अन्यथा सांस्कृतिक रूप से स्त्री व्यवहार के लिए सामाजिक मानदंडों द्वारा बाधा बनती है। यह अध्ययन नौकरशाही की धारणाओं में लिंग अंतर के लिए भी तर्क का विस्तार करने में मदद करती है और साथ ही उन संभावित तरीकों की पहचान करता है जिसमें नौकरशाही संगठनात्मक महिलाओं की कैरियर और नेटवर्किंग अवसर से परे सशक्त बना सकती है। परिणाम सुझाव देते है कि नौकरशाही विभिन्न संगठनात्मक कार्यों में सेवारत महिलाओं की वैध कर सकती है अधिक कुशल दिनचर्या के माध्यम से उनकी अधीनता को कम सकती है और संगठनात्मक वस्तुओं और सेवाओं की डिलीवरी में इक्विटी पैदा कर सकती है। जो शायद समस्या रूप से संभव नही है।
- **जयशीला जार्ज (2011)** :— ने अपने अध्ययन में प्रशासन और प्रशासन के प्रबंधकीय दृष्टिकोण को संदर्भित किया। यह अध्ययन अखिल भारतीय प्रशासनिक सेवा (IAS) भारतीय पुलिस सेवा (IPS) और भारतीय वन सेवा (IFS) के महिला प्रशासकों से संबंधित है। गुणात्मक पद्धति द्वारा किये गये इस अध्ययन में भारतीय प्रशासकों की सूची भारत सरकार द्वारा प्रकाशित नागरिक सूची पुलिस सूची और वन सूची से ली गई है। नमूने के लिए सरल यादृच्छिक पद्धति का उपयोग करके अध्ययन के लिए देश के विभिन्न हिस्सों का प्रतिनिधित्व करने वाली कुछ महिला

प्रशासकों का चयन किया गया और संबंधित आंकड़े एकत्र करने के उपकरण के रूप में असंरचित साक्षात्कार और अवलोकन का प्रयोग किया गया। अध्ययन अखिल भारतीय सेवाओं में महिलाओं की स्थिति, महिला अधिकारियों के अनुभव, सेवाओं में अन्य महिलाओं पर उनकी राय, सेवाओं में मौजूदा भेदभावपूर्ण कारक, सेवाओं में उनके पुरूष काउंटर भागों का रवैया और घर एवं उनकी संतुष्टि पर केन्द्रित है। अध्ययन में महिला प्रशासक उत्तरदाताओं से साक्षात्कार के दौरान एक महिला पोस्टिंग में भेदभाव के बारे में स्पष्ट करती है कि मुख्य रूप से राजनेता महिला अधिकारियों के साथ असहमत महसूस करते है, और महिलाओं को शीर्ष पद पर देखना पसंद नही करते। इसके अतिरिक्त महिला शक्ति उन्मुख और धन के प्रति जागरूक नहीं होती है और वे आमतौर पर पोस्टिंग और एहसान पाने के लिए नहीं जाती है। पुरूष इन चीजों के लिए जाते है क्योंकि वे लक्ष्यों को प्राप्त करने के तरीकों और साधनों से परिचित होते है। अध्ययन से ज्ञात होता है कि भारतीय प्रशासनिक सेवाओं में महिलाओं के प्रवेश को बढ़ावा देने के लिए उठाए गए कदमों में लगातार विशेष वृद्धि नहीं हुई और यह साल दर साल उतर–चढ़ाव करता है। भले ही इन सेवाओं में महिलाओं की संख्या बढ़ी है परन्तु वर्षों से महिलाओं को पुरूषों से हीन मानने के रूढ़िवादी विचारों को नही बदला गया है।

- MfoM vkj tkt! ¼2013½ यह अध्ययन गुणात्मक पद्धति के माध्यम से किया गया। अध्ययन नाईजीरिया के अकावा इबोम राज्य में सिविल सेवा में महिलाओं के रोजगार के संदर्भ में सामाजिक सांस्कृतिक धारणा को स्पष्ट करता है जो पुरूषों और महिलाओं की रोजगार और वैवाहिक स्थिति को प्रभावित करता है इस अध्ययन में कार्योत्तर पद्धति का प्रयोग करते हुए कुल आबादी के 10 प्रतिशत का प्रतिनिधित्व करने वाले 1300 कर्मचारियों की नमूना के आकार के रूप में रखा जिसमें से कुल 15 मंत्रालयों का नमूना छांटा जिसमें 86 कर्मचारी पुरूष एवं महिला है। शोधकर्ताओं ने इन्हें सरल यादृच्छिक नमूना तकनीकी के माध्यम से चुना। आंकड़ों के विश्लेषण के लिए T-test को प्रयोग में लाया गया। परिणाम बताते है कि अकावा इबोम राज्य में सिविल सेवाओं की औपचारिक शिक्षा के संदर्भ में सामाजिक एवं सांस्कृतिक धारणाओं ने पुरूषों के पक्ष में अनेक रोजगार को काफी प्रभावित किया है। वही महिलाओं को सिविल सेवा एवं अन्य

व्यवसायों तक पहुँच से वंचित कर दिया जाता है और धारणाऐं इस प्रकार की है कि उनके रोजगार के अधिकारिक स्थान पर रसोई है और क्यों कि वे अन्तः विवाह के पश्चात् पति की संपति बन जायेगी तो कोई आवश्यकता नही है उन्हें स्कूल भेजने की। अध्ययन स्पष्ट करता है कि ये सिविल सेवा और अन्य स्थानों पर अपने पुरूष समकक्ष की तुलना में महिलाओं को रोजगार से वंचित करने के लिए एक लंबा रास्ता तय कर चुके है, महिलाओं को न केवल औपचारिक शिक्षा की पहुंच से वंचित किया जाता है बल्कि क्षेत्र में प्रचलित सामाजिक सांस्कृतिक धारणाओं के कारण अकावा इबोम राज्य में सिविल संस्था रोजगार योजना भी हाशियों पर रखा गया है। अध्ययन का निष्कर्ष यह है कि लिंग के बीच श्रम के प्रचलित विभाजन ने पुरूषों और महिलाओं की रोजगार शक्ति प्रतिष्ठा स्थिति और धन के मामलों में असमान स्थिति बना दी है। लिंग असमानता और अधीनता महिलाओं द्वारा हर क्षेत्र में दिये गये योगदान के बावजूद सामाजिक असमानताओं का आधार है। समाज के पास एक मजबूत पितृसत्तामक सरचना है जो घर से श्रमबल तक श्रम में लिंग विभाजन को बनाए रखती है। यह संरचना सीधे काम के लिए महिलाओं की उपलब्धता को प्रतिबंधित करती है और अप्रत्यक्ष रूप से सिविल सेवा में प्रवेष करने वालों के लिए रोजगार की शर्त रखती है।

- dkQh vkj fMfy ¼2014½ ने अपने आर्टिकल The gender gap in political participation in muslim-majority countries में स्पष्ट किया है कि सामाजिक समूहों के बीच असमान राजनीतिक भागीदारी मौजूद है जबकि समान राजनीतिक भागीदारी लोकतंत्र के लिए मौलिक है। राजनीतिक भागीदारी में एक निरंतर असमानता लिंग से सम्बन्धित है। महिलाओं के साथ औसतम पुरूषों की तुलना में राजनीति में भाग लेने की संभावना कम है। प्रस्तुत अध्ययन world value survey के आंकड़ों का प्रयोग करते हुए 13 मुस्लिम बहुसंख्यक देशों के बीच राजनीतिक भागीदारी में लिंग अंतराल की व्यापक जांच प्रदान करता है। इस Cross National अध्ययन का मुख्य उद्देश्य मुस्लिम बहुसंख्यक देशों में लिंग अंतराल के आकार में भिन्नता का पता लगाना था। अध्ययन में यादृच्छिक सम्भाव्य नमूना का प्रयोग किया गया। इसके लिए इन्होनें World value survey के 1994, 1999, 1999, 2004, 2005, 2008 तक कि आंकड़ों को

प्रयेाग में लिया जिसमें प्रत्येक देश के लिए 15 वर्ष या उससे अधिक उम्र कि व्यक्तियों का प्रतिनिधित्व किया गया। विशेष रूप से इस अध्ययन में तीन प्रासंगिक विशेषताओं की स्पष्ट करने का प्रयत्न किया। सामाजिक, आर्थिक विकास, लैंगिक समानता और इस्लामीकरण। संक्षेप में आधुनीकरण सिद्धान्त बताता है कि सामाजिक लैंगिक समानता के स्तर राजनीति में इस बात की पड़ताल की गई कि इस्लाम किस हद तक मुस्लिम बहुसंख्यक देशों के बीच लैंगिक अंतराल को प्रभावित करता है। हालांकि इस अध्ययन में इस्लाम और लैंगिक असमानता के बीच एक सकारात्मक संघर्ष का सुझाव मिलता है, लेकिन वे राजनीतिक इस्लाम की विविधता और इस्लाम की मुस्लिल बहुसंख्यक देशों के बीच राज्य के ढ़ाचे में एकीकृत करने की विविधता की अपेक्षा करते है। अध्ययन से पता चलता है कि मुस्लिम बहुसंख्यक देशों में लिंग अंतराल वाला सबसे बड़ा देश इराक है। और इससे छोटा इवन है। परिणाम बताते हैं कि महिलाऐं किर्गिस्तान को छोड़कर सभी मुस्लिम बहजुसंख्यक देशों में पुरूषों की तुलना में राजनीति में काफी कम भाग लेती है। अध्ययन में स्पष्टता किया गया है कि आधुनीकिकरण का स्तर, लैंगिक समानता और राज्य का इस्लामीकरण यह अंतर किस प्रकार से किसी मुस्लिम बहुसंख्यक देश की किस हद तक प्रभावित करता है। निष्कर्षों से स्पष्ट होता है कि समग्र राजनीतिक भागीदारी में राज्य के इस्लामीकरण का लैंगिक अंतराल पर कोई प्रभाव नही है और यह इस बात को चुनौती देता है कि इस्लाम और लैंगिक समानता नकारात्मक रूप से संबंधित है। साथ ही अध्ययन स्पष्ट करता है कि आधुनिकीकरण एक रेखिक प्रक्रिया नही है जो किसी भी सन्दर्भ में लिंग समानता की और जाता है, जैसा कि अक्सर सुझाव दिया जाता है अध्ययन इस बात की खारिज करता है कि राजनीतिक भागीदारी में लिंग अंतराल का आकार उच्च स्तर के आधुनिकीकरण वाले मुस्लिम बहुसंख्यक देशों में छोटा होता है।

- cgkn|j ,oa 'kekZ ¼2015½ ने अपने अध्ययन में बताया कि जहाँ महिला और पुरूष एक साथ काम करते है वहाँ यौन उत्पीड़न एक चुनौती पूर्ण मुद्दा है। यौन उत्पीड़न लिंग–भेदभाव का एक रूप है। इसे मानव अधिकारों और मानव गरिमा के उल्लघन के रूप में मान्यता दी जा रही है जो पुरूषों और महिलाओं के बीच अवसर और उपचार की समानता को कम करती है। यह

वर्णानात्मक क्रास सेक्शन अध्ययन नेपाल के कैलाली जिले के घनगढ़ी नगर पालिका में किया गया। अध्ययन का मुख्य उद्देश्य महिलाओं के साथ हो रहे यौन उत्पीड़न के अनुभवों की जांच करना है। अध्ययन के लिए पूर्व संरचित साक्षात्कार अनुसूची की प्रयोग में लाया गया और सरकारी क्षेत्रों कंपनी सरकारी और पब्लिक स्कूल और NGO_S जैसे चार क्षेत्रों से केवल महिला उत्तरदाताओं की लिया गया जो कार्यालय में कार्यरत थी। अध्ययन में 23 महिलाओं को चुना जो कुल उत्तरदाताओं का 23 प्रतिशत थी। आवश्यक संख्या प्राप्त होने तक पहले आओं पहले पाओं की विधि के आधार पर डेटा एकत्र किया गया। अध्ययन में पाया गया कि महिला श्रमिक को सभी प्रकार के यौन उत्पीड़न जैसे मौखिक (56.3 प्रतिशत), शारीरिक (16.9 प्रतिशत), लिखित और चित्रमय (11.3 प्रतिशत) इशारे (8.5 प्रतिशत) और भावात्मक (7.0 प्रतिशत) यौन उत्पीड़न का शिकार बनाया गया। 92 उत्ततरदाताओं में से 71 (77.2 प्रतिशत) उत्तरदाताओं को काम करने की वजह पर यौन उत्पीड़न का सामना करना पड़ रहा था और यौन उत्पीड़न का प्रमुख कारण (36.9 प्रतिशत) पुरूष की शक्ति और स्थिति थी लेकिन वे अकसर घटना की अनदेखी करते है। निष्कर्षतः उत्पीड़न काम करने की जगह में एक गंभीर समस्या है महिला कार्यकर्ता अपने पुरूष सहकर्मियों तत्काल पर्यवेक्षकों और प्रबंधक द्वारा यौन उत्पीड़न के लिए बहुत अधिक असुरक्षित है। यह कृत्य मानसिक और शारीरिक स्वास्थ्य उनके मानव अधिकार और सम्मान में उनके प्रदर्शन को नकारात्मक रूप में प्रभावित करता है। बहादुर स्पष्ट करते है कि कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न उन समस्याओं मे से एक है। जो महिलाओं को आर्थिक और सामाजिक विकास में सक्रिय भागीदारी करने के लिए हतोत्साहित करता है। चूँकि रोजगार के क्षेत्र में महिलाओं की भागीदारी बढ़ रही है इसलिए उन्हें सुरक्षित करने के लिए यौन उत्पीड़न की समस्या एक महत्वपूर्ण मुद्दा है।

- JhokLro ¼2015½ ने भारतीय सिविल सेवा में कार्यरत महिलाओं के साथ कार्यस्थल पर उत्पीड़न के मामलों का अध्ययन किया। यह अध्ययन गुणात्मक पद्धति के माध्यम से किया गया। इन्होनें अपने अध्ययन में वैयक्तिक अध्ययन प्रणाली एवं साक्षात्कार पद्धितियों का प्रयोग कर तीन महिला सिविल सेवकों का साक्षात्कार द्वारा उनके कार्यस्थल अनुभवों को जानने का प्रयास

किया। यह साक्षात्कार कार्यस्थल की पहचान और लिंग शक्तिहीनता के बीच अंतर की पकड़ता है। अध्ययन में शामिल महिलाओं की आयु 40,50 और 35 वर्ष थी। अध्ययन में स्पष्ट हुआ कि महिला उत्तरदाताओं ने कार्यस्थल पर उत्पीड़न के "पीड़ितों" के रूप में स्वयं को किसी भी उल्लेख से परहेज किया। पहले दो उत्तरदाताओं ने अप्रत्यक्ष रूप से भेदभाव और उत्पीड़न का उललेख किया लेकिन तीसरे उत्तरदाता ने खुले तौर पर स्वीकार किया कि यौन उत्पीड़न की घटना असमान्य नही है। अध्ययन में यह भी पाया गया कि अधीकारी पदों पर काम करने वाली महिलाओं की स्त्रीत्व और पुरूषत्व के प्रमुख प्रवचन से परे अपनी पहचान बनानी होती है। इसलिए वे कार्यस्थल पर अपने साथ हो रहे किसी भी प्रकार के नकारात्मक व्यवहार की सर्वाजनिक करने से असहज महसूस करती है। इस व्यवहार का प्रमुख कारण सामाजिक सम्मान में ह्रास है। यह अध्ययन लिंग और व्यावसायिक कार्यों के बिन्दु पर महिलाओं की पहचान बनाने की समझ के बारे में ध्यान आकर्षित करता है। साक्षात्कार के दौरान उत्तरदाताओं ने किसी भी प्रकार के लिंग आधारित उत्पीड़न या भेदभाव से असहमति जताई। लेकिन उन्होनें स्वीकार किया कि लिंग विभाजन एक वास्तविकता है जो शक्ति विषमता में परिलक्षित होती है। अध्ययन से स्पष्ट होता है कि कार्यस्थल मानदंड मर्दाना मूल्यों द्वारा निर्धारित किए जाते है और यहाँ तक कि वयस्क परिपक्व सक्षम महिलाऐं भी अपनी क्षमताओं से लिंग आधारित अवमूल्यन की दूर करने में अक्षम पाई गई। कार्यस्थल पर भेदभााव के बारे में चुप्पी संगठनात्मक संस्कृति और लोकाचारों के लिए एक गंभीर अभियोग (कलंक) है। कामकाजी महिलाओं के बीच निरंतर संघर्ष चल रहा है जो इन अक्षम स्थितियों को दूर करने के लिए गंभीर संगठनात्मक प्रतिक्रिया का आह्वान करता है।

- : vkgku o vkj pkx ¼2016½ ने अपने अध्ययन में चिली विनिर्माण कंपनियों में लिंग समानता का उत्पादकता वृद्धि पर पड़ने वाले प्रभाव का अध्ययन किया। चिली दक्षिण अमेरिका के शीर्ष औद्योगीकृत देशों में से एक है इस अध्ययन में लिंग समानता, उत्पादकता और रोजगार के बीच सहसम्बन्ध को अनुभवजन्य रूप में प्रदर्शित किया गया। इन्होनें अपने अध्ययन में ENIA Annual National Industry Survey के माध्यम से 2001 से 2007 तक चिली की निर्माण फर्मों का डाटा

लिया और उसका अध्ययन में प्रयोग किया। अध्ययन में अर्द्धवृत्ताकार (Semiparametric) विधी का प्रयोग उत्पादकता का अनुमान लगाने के लिए किया गया, ताकि संभावित क्रमबद्धता और समरूपता की दूर किया जा सकें। अध्ययन में चार प्रकार के कर्मचारियों को रखा गया, कर्मचारी और विशेष उत्पादन कार्यकर्ता, उच्च कौशल वाले कर्मचारी, प्रशासनिक आयु और सहायक उत्पादन कार्यकर्ता। नमूने के लिए 4538 फर्मो में से 2264 फर्मों को लिया गया इन्होनें ऐसी फर्मों को चुना जो 2001 से 2007 तक संचालित रही और जिनमें पुरूषों एवं महिलाओं की संस्था लगभग बराबर थी चुने हुए फर्मो को तीन भागों में बांटा गया बड़ी फर्में जिसमें 50 से ज्यादा कर्मचारी थे और मध्यम फर्मे जिसमें 50 से कम कर्मचारी थे और लघु फर्मे जिसमें 20 से कम कर्मचारी थे। अध्ययन में पाया गया कि महिला विशेष श्रमिकों की संख्या 1 प्रतिशत की वृद्धि से फर्म की उत्पादकता में 9 प्रतिशत की वृद्धि हो सकती है। जबकि महिला सहायक श्रमिकों की संख्या में 1 प्रतिशत की वृद्धि से उत्पादकता में 17 प्रतिशत की वृद्धि हो सकती है आंकलन करने पर यह तथ्य सामने आये कि 50 से कम कर्मचारियों वाली लघु फर्मों के लिए उच्च कौशल वाली कर्मचारियों के बीच उच्च महिला श्रम की भागीदारी से कंपनियों की उत्पादकता में काफी वृद्धि हो सकती है। अध्ययन से यह भी स्पष्ट होता है कि लैंगिक समानता उत्पादकता वृद्धि को प्रोत्साहित जरूर करती है, परन्तु परिणाम रोजगार के प्रकार और फर्मों के आकार पर निर्भर करते है।

- n t h ¼2016½ ने अपने अध्ययन में भारतीय कामकाज़ी महिलाओं की अस्पष्टीकृत समस्याओं की जाँच की जो वे अपने व्यावसायिक एवं पारिवारिक जीवन के दोहरी भूमिकाओं के निभाने में अनुभव करती है। अध्ययन में परिवार के आकार, काम करने के घंटे और सामाजिक समर्थन के स्तर एवं व्यक्तिगत और पेशेवर जीवन को संतुलित करने के लिए कई चरो की पहचान की है। अध्ययन में स्पष्ट किया गया है कि भारतीय महिलाओं को दुनिया के अन्य हिस्सों के पुरूषों और महिलाओं की तुलना में बहुत अधिक चुनौतियों का सामना करना पड़ रहा है। इन दिनों समाज में महिलाओं की भूमिका काफी बदल गई है लेकिन फिर भी बहुत सी बाधाऐं है जो उन्हें अपने पेशें के साथ–साथ परिवार को मूल्यवान साबित करने के लिए किसी न किसी मोड़ पर भुगतनी

पड़ती है। वह घरेलू और व्यावसायिक जीवन में अपनी विभिन्न भूमिकाओं में अपनी जिम्मेदारियों को संतुलित करने के लिए पूरी तरह समक्ष है यह तथ्य कामकाजी महिलाओं के जीवन की बेहद तनावपूर्ण बना देता है। वेतन के मामले में लिंग–भेदभाव महिलाओं के सामने एक और समस्या है। कुछ कंपनियों में महिला कर्मचारियों को पुरूषों की तुलना में कम वेतन दिया जाता है। यह व्यापक रूप से स्वीकार किया जाता है कि परिवार और कैरियर के बीच संघर्ष के कारण वरिष्ठ कॉर्पोरेट पदों पर महिलाओं की कमी है और महिलाओं को अपने करियर और परिवार के बीच चयन करने की आवश्यकता महसूस होती है कुछ महिलाऐं परिवार और काम के बीच संतुलन रखने में अतिरिक्त तनाव से बचने के लिए पेशेवर के रूप में कार्य करने और पदोन्नित से बचती है।

- l\ij ¼2016½ ने अपने अध्ययन में सार्वजनिक एवं निजी उद्यमों में महिला कर्मचारियों के बीच कॉँच की छत की धारणा को स्पष्ट करने का प्रयत्न किया। इन्होनें अपने अध्ययन में बताया कि ग्लास सीलिंग सिंड्रोम को अदृश्य और अटूट बाधाओं के रूप में वर्णित किया जा सकता है जो एक विशेष समूह जैसे कि महिलाओं या किसी भी अल्पसंख्यक की उसकी क्षमता या योग्यता की परवाह किए बिना उनके पेशेवर करियर में प्रगति करने से रोकता है। अध्ययन में कांच की छत की प्रभावित करने वाले कारकों की पहचान लिंग, आयु, वैवाहिक स्थिति, प्रचार, सार्वजनिक या निजी क्षेत्र में काम करने और अतिरिक्त आय के रूप में की गई है। अध्ययन के लिए 651 प्रतिभागियों को चुना गया जिसमें उच्चतम आयु 48 एवं निम्नतम आयु 21 वर्ष थी। प्रतिभागीयों में लगभग सभी (93.21 प्रतिशत) महिलाऐं थी। डेटा संग्रह सामग्री में दो भाग शामिल है पहले भाग में काराका (2007) के ग्लास सीलिंग सिंड्रोम के पैमाने का का उपयोग करते हुए लिंग विस्मृति की धारणा को मापा। दूसरे भाग में प्रतिभागियों की सामाजिक–जनसांख्यकीय विशेषताओं का सर्वेक्षण किया गया। प्रश्नावली के दिए गये उत्तरों और परिणामों की व्याख्या SPSS (20.0) साफ्टवेयर द्वारा की गई परिणामों से स्पष्ट होता है कि पदोन्नित में लिंग आधारित भेदभाव उच्च स्तरों पर अधिक तीव्र है और यह व्यवसायिक जीवन के हर चरण में महसूस किया जाता है साथ ही अध्ययन में स्पष्ट होता है कि महिलाऐं पुरूषों

की तुलना में अधिक ग्लास सीलिंग सिंड्रोम का सामना करती है और वे इसके साथ संघर्ष करने की बजाय इसे स्वीकार करती दिखाई देती है। परिणामस्वरूप प्रबंधकीय रैंक और उच्च पदों पर ग्लास सीलिंग सिंड्रोम की कठोरता बढ़ जाती है। यही कारण महिलाओं की कार्यस्थल पर अपने उद्देश्यों को पूरा करने से रोकता है।

- Igxy ,o Mx ¼2017½ ने अपने अध्ययन को व्याख्यात्मक पद्धति के द्वारा स्पष्ट किया। इन्होने अपने अध्ययन में बताया कि पुरूषों को बचपन से परिवार के भीतर श्रेष्ठ महसूस करने के लिए बनाया जाता है और कार्यस्थल के भीतर ये व्यवहार अलग–अलग तरीकों से प्रकट होता है। इस अध्ययन में कार्यस्थल पर महिला प्रबंधकों के साथ यौन उत्पीड़न की घटना और उसकी गतिशीलता को समझने का प्रयास किया गया हे। अध्ययन का मुख्य उद्देश्य भारत में महिला प्रबंधकों के साथ हो रहे यौन उत्पीड़न की जाँच एवं यह स्पष्ट करने का प्रयास करना है कि महिलाऐं इस तरह के व्यवहार का प्रबंधन कैसे करती है? उनके लिए किस तरह की नीतियाँ और प्रतिक्रियाऐं है? जो उन्हें यौन उत्पीड़न से बचने के लिए है, और क्या एक कानून और अधिनियम उनकी रूचि और प्रतिष्ठा की सुरक्षा के लिए पर्याप्त है। यह कुछ संगठनों द्वारा प्रवर्तित प्रथाओं पर भी ध्यान आकर्षित करता है जो सक्रिय लिंग संवेदनशील है। निदर्शन के लिए उद्देश्यपूर्ण निदर्शन तकनीक का प्रयोग किया है। तथ्य संकलन हेतु प्रश्नावली को 800 महिला प्रबंधकों में वितरित किया गया। जो भारत के विभिन्न शहरो में निजी संगठनों सर्वाजनिक उद्यमों प्रकाशन घरों और मीडिया में कार्यरत थी इन कार्यर्त महिलाओं में से अधिकांश महिलाऐं पोस्टग्रेजुएट थी और अपने–अपने संगठनों में मध्य पदों पर जूनियर थी। नतीजों में 42 प्रतिशत उत्तरदाताओं ने बताया कि उन्होंने अपने कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के मामलों के बारे में सुना है। 15 प्रतिशत उत्तरदाताओं ने बताया कि उन्होंने अपने कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के मामलों के बारे में अनुभव किया है। अध्ययन में ज्ञात होता है कि लैंगिक विविधता और नैतिक प्रथाओं पर जोर देने वाले संगठन उत्पादकता और परिणामों पर समान रूप से केन्द्रित थे। अतः निष्कर्षतः इस तथ्य को रेखांकित करते है कि यौन उत्पीड़न पर नीतियों के बावजूद कार्यस्थल पर महिला कर्मचारियों के प्रति अनुचित व्यवहार जारी है। एक

मुख्य बिन्दु यह भी सामने आया कि सभी शिक्षित महिला उत्तरदाताओं ने आर्थिक रूप में स्वतंत्रता उनसे संबंधित संगठनों में जिम्मेदार भूमिकाएँ निभाने और रोजगार के अवसरों में बदलाव पाया फिर भी वे दूसरे पुरूषों द्वारा परेशान किए जाने पर उनका समर्थन करने के लिए पुरूषों पर निर्भर है और उन्हें मुखर होने से पहले पुरूषों की स्वीकृति लेने की आवश्यकता महसूस होती है।

- 'kDyk ¼2017½ का अध्ययन ऑस्ट्रियाई श्रम बाजार में लैंगिक असमानताओं के मुद्दों पर आधारित है। ऑस्ट्रिया मध्य यूरोप में स्थित एक छोटा देश है। अध्ययन का मुख्य उद्देश्य ऑस्ट्रियाई कंपनियों में संभावित सामाजिक अन्याय को प्रकट करना है। अध्ययन में लिंग असमानता से संबंधित नवीनतम आँकड़ों को स्पष्ट किया गया है जो मौजूदा लिंग–अंतराल की पुष्टि करते है। अध्ययन गुणात्मक पद्धति के माध्यम से किया गया एक अर्द्धसंरचित साक्षात्कार के रूप में 8 ऑस्ट्रियाई महिला नेताओं को इस विषय पर अनुभव और टिप्पणियों को साझा करने के लिए कहा गया। निष्कर्ष बताते है कि ऑस्ट्रिया में व्यापक लिंग असमानता मौजूद है महिलाओं को अक्सर कैरिअर की उच्च स्तरीय पीढ़ी प्रबंधक पदों पर चढ़ने से रोका जाता है वो भी उन कारणों के लिए जो उनके पेशेवर प्रदर्शन में विशेषतः ज्ञान से संबंधित नहीं है। साक्षात्कार में एक महिला उत्तरदाता से बातचीत के दौरान महिला प्रबंधकों की धारणाओं के संबंध में अलग तथ्य सामने आया कि कई पुरूष सहयोगियों के साथ एक अकेली महिला का कार्य करना बड़ी चुनौती हो सकता है अध्ययन में स्पष्ट हुआ कि महिलाऐं हमेशा पुरूषों द्वारा वहिष्कृत महसूस करती है। पुरूषों की राय में वे उनके सामने खड़े होने के लिए आवश्यक योग्य नही है। पुरूषों के खिलाफ मुखरता की बात करे तो आधी महिलाओं ने कभी किसी समस्या का अनुभव नही किया जबकि शेष आधी महिलाओं के उत्तर इसके बिल्कुल विपरीत था। लिंग वेतन अंतर की चर्चा पर 8 मे से केवल 2 महिलाऐं पुरूषों एवं महिलाओं के बीच असमान वेतन विवरण के अस्तित्व की पुष्टि करती है परन्तु इसके साथ ही सभी महिलाऐं इस बात से सहमत थी कि विभिन्न उद्योगों में पुरूषों एवं महिलाओं के बीच असमानताए मौजूद है। इस प्रकार स्पष्ट है कि अध्ययन पर सभी उत्तरदाताओं की राय दृढ़ता से विभाजित है। इन

असमानताओं को दूर करने के लिए पहले ही कई कदम उठाये जा चुके है, विशेषकर आस्ट्रिया की सरकार ने इस विषय को लक्षित करने के लिए कार्यवाई करना शुरू कर दिया है। परंतु यह बताना दुखद होगा कि लैंगिक समानता वाले प्रमुख देशों में शामिल होने के लिए ऑस्ट्रिया को लंबा रास्ता तय करना होगा। लिंग वेतन अंतर की बात करे तो हाल के ऑकड़े बताते है कि ऑस्ट्रिया यूरोपीय संघ के उन देशों में से एक है जहां पुरूषों और महिलाओं के बीच मजदूरी वितरण में सबसे अधिक असमानता है।

- flMu ¼2017½ ने दक्षिण अफ्रीका के सरकारी एवं गैर–सरकारी संगठनों द्वारा संकलित किये गये गुणनात्मक आंकड़ों का विशलेषण कर स्पष्ट किया कि दक्षिण अफ्रीका के कार्यबल में महिला एवं पुरूषों के बीच अंतर को दर्शाया है। इन्होंने अपने अध्ययन में स्पष्ट किया कि कुछ शीर्ष और वरिष्ठ प्रबंधन पदों को मुख्य रूप से पुरूषों को दिया जाता है और महिलाओं को संगठन के निचले स्तर के कार्यों को दिया जाता है। अध्ययन का मुख्य उद्‌देश्य रोजगार की संख्या के साथ–साथ रोजगार के मामलों में लिंग–अंतराल की पहचान करना है। निष्कर्ष से यह ज्ञात होता है कि लिंग असमानता को खत्म करने के दक्षिण अफ्रीका की प्रतिबद्धता के बावजूद कार्यस्थल पर भेदभाव एवं पुरूष और महिलाओं के बीच भारी विसंगतियाँ हैं। सरकारी प्रयास 1940 से किये जा रहे हैं परन्तु कार्यस्थल एवं रोजगार में वरिष्ठ शीर्ष पदों पर पुरूश विराजमान है और महिलाओं को लघु पदों के समर्थ माना जाता है।
- ,.Mjlu ,o tkli ¼2017½ का यह अध्ययन भारत में 1991 के उदारीकरण के बाद के दौर में FLFP (Female labour force participation) में गिरावट के सामाजिक आर्थिक और जनसांख्यिकीय गतिशीलता को बेहतर ढंग से समझने के लिए आर्थिक विकास द्वारा चिन्हित अवधि के लिए अनुभवजन्य विश्लेषण करता है। यह NSSO डेटा के कई दौर का उपयोग करके भारत में FLFP में पैटर्न और रूझानों का विश्लेषण प्रदान करता है। यह अध्ययन मात्रात्मक पद्धति द्वारा किया गया। अध्ययन के प्रथम खण्ड में महिला आबादी के वैरिकाज क्रॉस सेक्शन की पहचान करने का प्रयास किया गया है जैसे कि आयु, वर्ग, आर्थिक समूह और सामाजिक समूह दोनों FLFP में गिरावट की भयावहता में अलगाव और संयोजन के लिए जिम्मेदार हो

सकते है। द्वितीय खण्ड में यह अध्ययन एक ही अवधि के दौरान शहरी और ग्रामीण दोनों क्षेत्रों में FLFP निर्णय के विभिन्न निर्धारकों के सापेक्ष योगदान की पहचान करता है, और यह जाँच करता है। क्या ऐसी जानकारी FLFP में हाल ही में गिरावट के कारको में अंतदृष्टि प्रदान करती है। तीसरे खण्ड में यह FLFP दरों में समग्र गिरावट में विभिन्न आयुवर्ग, आर्थिक समूहों और सामाजिक समूहों के योगदान का विष्ले"ाण करता है। जो भारत में महिला श्रम आपूर्ति में संरचनात्मक परिवर्तन और जनसंख्या में विभिन्न क्रॉस सेक्शन पर इसके प्रभाव को उजागर करता है। निष्कर्षों से पता चलता है कि 2004–2005 से 2011–12 तक FLFP में गिरावट का परिणाम काफी सुस्वाभाविक था जिसकी वजह से 19.6 मिलियन महिलाऐं और लड़कियाँ अब श्रम बल में सक्रिय रूप से भाग नही ले रही है। लगभग 53 प्रतिशत की यह गिरावट ग्रामीण भारत में 15 से 24 साल की महिलाओं में आई। ग्रामीण क्षेत्रों में इस तरह की गिरावट के सामाजिक–आर्थिक स्थिति और घरेलू प्रभावों के कारक अधिक स्पष्ट थे। विशेष रूप से यह विश्लेषण शैक्षिक प्राप्ति और FLFP के स्तरों के बीच एक आकार का संबंध पाता है। FLFP निर्णय में विभिन्न निर्धारकों के योगदान के अध्ययन से पता चलता है कि परिवार की आय में स्थिरता जैसे कि नियमित वेतन शेयरों की बढ़ती हिस्सेदारी और पारिवारिक श्रम आपूर्ति संरचना में आकस्मिक श्रम की घटती हिस्सेदारी से संकेत मिलता है कि श्रम बल में शामिल होने के बजाय महिला सदस्यों ने बाहर रहने के नेतृत्व का चयन किया है। परिणाम स्पष्ट करते है कि कुछ सामाजिक समूहों में सदस्यता एक महिला की श्रम 'ाक्ति में भाग लेने की क्षमता को प्रभावित करती है। रूढ़िवादी समुदायों से संबंधित घरों में दूसरे की तुलना में आय का स्तर कम होता है। इस प्रकार महिलाओं की आय भागीदारी पर नकारात्मक प्रभाव पड़ता है।

- dkMkxkMk ¼2018½ ने अपने अध्ययन में श्रीलंका में महिला पेशेवरों और प्रबंधकों द्वारा कार्यस्थल पर लंबे समय तक कार्य करने और पारिवारिक जीवन पर इसके प्रभाव को स्पष्ट किया है। अध्ययन स्पष्ट करता है कि कार्यस्थल पर माताओं को कई नकारात्मक अनुभवों का सामना करना पड़ा। अध्ययन से यह भी स्पष्ट होता है कि कार्यस्थल पर लंबे समय तक काम और पारिवारिक कामकाज के दोहरे बोझ के साथ महिलाओं के कैरियर की आकांक्षाऐं सीमित हो

जाती है उन्होनें यह अध्ययन गुणात्मक अर्धसंरचित (Semistructured) साक्षात्कार के साथ व्यैक्तिक अध्ययन द्वारा पूरा किया। नमूने के लिए बैकिंग और स्वास्थ्य क्षेत्र को चुना गया है दोनों क्षेत्रों में से 42 महिला बैंक प्रबंधकों और स्वास्थ्य पेशेवरों, जो माताऐं थी चुना गया। माताओं की आयु 30 से 54 वर्ष तक थी जबकि उनके बच्चों की आयु 1 माह से 20 वर्ष तक की थी। इसके अलावा संस्थागत विचारों के रोजगार का आंकलन करने के लिए माँ के कार्यस्थलों पर 2 निर्देशकों के साथ साक्षात्कार किया जिला चिकित्साधिकारी और क्षेत्रीय बैंक प्रबंधक दोनों की आयु 50 वर्ष से अधिक थी। साक्षात्कार प्रश्नों को चार क्षेत्रों में वर्गीकृत किया गया है। रोजगार मातृत्व, कर्तव्य, कार्य मानदंड और काम के घंटे। इस अध्ययन का मुख्य उद्देश्य यह स्पष्ट करना है कि एक महिला की रोजगार की समझ को व्यापक बनाने के लिए काम के घंटे की संस्कृति पेशेवर और प्रबंधकीय माताओं के पारिवारिक जीवन को श्रीलंका में कैसे प्रभावित करती है? और ये उत्तरदाता के मातृत्व कर्तव्यों का अनुभव कैसे करते है। हालांकि अध्ययन में कार्यस्थल पर लंबे समय तक कार्य करने के नकारात्मक प्रभावों के प्रमाण प्रदर्शित होते है। विशेषकर एक चाइल्डकैअर और बच्चों के संस्थागत विकास के लिए फिर भी अपने निर्णय को तर्कसंगत बनाते हुए मातृत्व और भुगतान की गई माताओं ने साक्षात्कार में अपने पूर्णकालिक रोजगार को महत्व दिया। इसके अतिरिक्त शोध में से यह ज्ञात हुआ कि कार्यस्थल पर लंबे समय तक कार्य करने से महिलाओं की स्वास्थ्य एवं सुरक्षा पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है। माताओं की आयु कार्यस्थल पर मातृत्व और लंबे समय तक काम के अभ्यास को समझने के लिए महत्वपूर्ण कारक है। 25 से 40 वर्ष की आयु वाली माताऐं 41 और 35 वर्ष की आयु वाली महिलाओं की तुलना में कैरिअर उन्मुख होती है। अध्ययन स्पष्ट करता है कि युवा महिला बैंक प्रबंधकों और युवा महिला पेशेवरों ने अपने रोजगार के लिए उच्च स्तर की प्रतिबद्धता दिखाई और बड़ी माताओं की तुलना में लंबे समय तक कार्य करने को महत्व दिया।

- frokjh ekFkj ,o vU; ¼2018½ यह अध्ययन मात्रात्मक पद्धति के माध्ययम से किया गया जिसमें लिंग आधारित भेदभावपूर्ण मुद्दों और समस्याओं पर प्रकाश डाला गया जिनका महिलाओं को कार्यस्थल पर सामना करना पड़ता है। अध्ययन का उद्देश्य उन कारको की पहचान करना

है जो कार्यस्थल पर महिलाओं के लिए भेदभावपूर्ण समस्याओं में अधिक योगदान करते है। इस अध्ययन में कामकाजी महिलाओं को शामिल किया गया। निर्देशन हेतु सोउद्देश्य निदर्शन तकनीक को अपनाया गया और अर्द्धसंरचित प्रश्नावली को विभिन्न संस्थाओं की 160 कामकाजी महिलाओं में किया गया जिसमें से केवल 120 महिलाओं ने जवाब दिया जिन्हें आगे के विश्लेषण के लिए नमूना आकार के रूप में लिया गया। अध्ययन से स्पष्ट होता है कि वास्तविक आधार पर भेदभाव भी महिलाओं के लिए कार्यक्षेत्र में मौजूद है और प्रमुख योगदान देने वाले कारक—लिंग आधारित भेदभाव पूर्वाग्रह लिंग उन्मुखीकरण, कार्यभार भागीदारी और परिवार आदि है। अध्ययन विशेषतः उन कंपनियों में किया गया जहां महिलाऐं लैंगिक संवेदनशीलता और अभिविन्यास की कमी के आधार पर काम कर रही है और उनके साथ भेदभाव किया जा रहा है। अध्ययन का निष्कर्ष यह है कि बदलते समय के साथ महिलाओं की स्थिति में भी बदलाव आया है। महिलाऐं नौकरियों के लिए लगभग हर क्षेत्र में बड़ी संख्या में आ रही है, और पेशेवर के रूप में काम करना पसंद करती है। फिर भी कार्यस्थल पर भेदभाव गहराई से व्याप्त है। लिंग भेदभापव प्रबंधन के विभिन्न क्षेत्रों में विद्यमान है जिसमें वेतन पदोन्नित कार्यभागीदारी निर्णय लेने का अधिकार आदि अंतर शामिल है। इसके अतिरिक्त एक महत्वपूर्ण तथ्य यह सामने आया कि पुरूष समकक्ष महिलाओं को एक कमजोर कर्मचारी के रूप में देखते है जो प्रभावी रूप से काम में योगदान नही दे सकती है और जिन्हें निर्णय लेने कि भूमिका कि तुलना में लिपिकीय कार्य करने के लिए होना चाहिए।

- ojfuv l] ,oa okyk ¼2018½ ने अपने तुलनात्मक अध्ययन में बताया कि लगातार सुधार प्रक्रियाओं के बावजूद लिंगवाद (Sexism) कामकाजी महिलाओं के प्रति अधिक पूर्वाग्रह से ग्रसित है। भेदभााव से जोड़ने वाले अंतर्निहित प्रक्रियाओं के बारे में बहुत कम जाना जाता है। अध्ययन में 18 देशों के 51632 से संबंधित ऑकड़ों को सम्मिलित किया गया। इन्होनें परीक्षण के लिए इंटरनेशनल सोशल सर्वे प्रोग्राम के परिवार और बदलते जेंडर सेक्स के माध्यम से किया। अध्ययन का मुख्य उद्देश्य कामकाजी महिलाओं के खिलाफ जीवन व्युत्पन्न भेदभाव को दृढ़ता में शामिल मनोसामाजिक प्रक्रिया की जाँच करना है। भेदभाव के औचित्य एवं साहित्य पर ध्यान

आकर्षित करते हुए अध्ययन में उस मिथक को परिकल्पित किया है जिसके अनुसार महिलाओं के काम से बच्चों को खतरा होता है और पारिवारिक जीवन सेक्स और विरोध के संबंध में कैरिअर के लिए धमकी की मध्यस्थता करता है। एक प्रारंभिक कदम के रूप में पदानुक्रिमत प्रतिगमन विश्लेषण ने स्पष्ट किया कि लिंगवाद और मातृत्व मिथक महिलाओं के काम साझेदारी शिक्षा सामाजिक स्थिति धर्मो के विरोध और राजनीतिक अभिविन्यास के विरोध की भविष्यवाणी करते है। मातृत्व मिथको का समर्थन एक जन्म के बाद महिलाओं के करिअर में लिंगवाद और विरोध के बीच के संबंधों की मध्यस्या करता है। अध्ययन में स्पष्ट हुआ है कि मातृत्व मिथक सभी देशो में महिलाओं के कैरिअर संबंधों के लिए लिंगवाद–विरोध का एक महत्वपूर्ण मध्यस्थ बना हुआ है और यह कार्यस्थल में महिलाओं के खिलाफ लैंगिक भेदभाव क संबंध में एक औचित्य का कार्य करते है। मातृत्व मिथकों में कार्यस्थल में शक्ति प्राप्त करने के लिए महिलाओं के प्रयास को बाधित करने वाले मनोवैज्ञानिक अवरोधों को पैदा करने की क्षमता है। यह अध्ययन भी प्रतिभागियों के लिंग को अप्रत्यक्ष प्रभाव संभावित मध्यस्थ के रूप में मानते है। और परिणामों ने संकेत दिया है कि कामकाजी महिलाओं के खिलाफ भेदभाव के औचित्य की प्रक्रिया उत्तरदाताओं के लिंग के एक कार्य के रूप में भिन्न नही होती और परिवार में लैंगिक भूमिकाओं के बारे में सेक्सस्टि दृष्टिकोण का समर्थन जितना अधिक होगा महिलाओं के काम का विरोध उतना ही अधिक होगा।

- jkfgr ,o /kukl dj ¼2018½ ने अपने अध्ययन में महिलाओं के खिलाफ यौन उत्पीड़न के मुद्दे और उस कानून पर चर्चा की है, जो भारत सरकार ने कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (निवारणन निषेध एवं निदान) अधिनियम, 2013 पारित किया था। अध्ययन में स्पष्ट किया गया है कि यौन उत्पीड़न अधिनियम 2013 IT क्षेत्र में काम करने वाली महिलाओं के लिए शक्तिशाली हथियार के रूप में है और इस तरह की अपराधों को दंडित करने का एक तरीका या सामाधान खोजता है। इस अध्ययन का मुख्य उद्देश्य भारत में महिलाओं के खिलाफ यौन उत्पीड़न के बारे में जानना और कार्यस्थलों में महिलाओं के खिलाफ यौन उत्पीड़न के महत्वपूर्ण कारणों का पता लगाना है। अनुसंधान अध्ययन में इस्तेमाल की जाने वाली विधि सैद्धान्तिक

प्रकार है जिसमें वर्णानात्मक और विश्लेषणात्मक अध्ययन शामिल है। माध्यमिक स्त्रोतों को इंटरनेट, लेख अन्य शोध पत्रिकाओं, पुस्तकों और विषय के प्रकाश में उजागर कृत्यों से एकत्र कियाा जाता है। अध्ययन से स्पष्ट होता है कि कार्यस्थल पर महिलाओं के साथ यौन उत्पीड़न (निवारण निषेध एवं निदान) 2013 महिलाओं को यौन उत्पीड़न से बचाने के साथ–साथ पीडीतों को निवारण मंच प्रदान करने के लिए एवं महत्वपूर्ण कदम है। इसके अतिरिक्त अपने स्वयं के कानून में अधिनियम के कार्य संस्कृति में विरोधावासी बदलाव ला दिया है। अधिनियम ने महिलाओं के लिए एक सुरक्षित वातावरण बनाने में मद्द की है। नियोक्ता यौन उत्पीड़न अधिनियम का पालन करके और उनके संगठन के लिए एक नीति बनाकर कार्यस्थल में महिलाओं के लिए एक जबरदस्त बदलाव लाते है। इससे पता चलता है कि महिलाओं के साथ कर्यस्थल पर यौन उत्पीड़न अधिनियम 2013 (निषेध और निवारण) ने कार्यस्थल पर महिलाओं के साथ यौन उत्पीड़न को काफी कम किया है।

- ,uh ,o ,You ¼2018½ ने अपने अध्ययन में पाया कि कॉंच की छत फ्रेंच नागरिक सेवा में एक वास्तविकता बनी हुई है, जो प्रबन्धन के लिए औपचारिक रूप से तटस्थ नियमों और कैरियर पथ और भुगतान को निर्धारित करने वाली सरकारी कर्मचारी की स्थिति की गारंटी के बावजूद है। यह अध्ययन फ्रेंच सिविल सेवा कैरियर में लिंग की अयोग्यता की दृढ़तापूर्ण प्रकृति के पीछे तार्किकता जांच करता है। जो 2011 से 2013 तक किए गए एक अध्ययन के मुख्य निष्कर्षों को प्रस्तुत करता है, जिसमें कृत्य रूप से अर्थव्यवस्था और वित्त के लिए ऊपरी मध्य प्रबंधन और कार्यकारी पदों में सिविल सेवकों के साथ 95 जीवनी साक्षात्कारों और सामाजिक मामलों के मंत्रालय (मैरिट एट वाली 2017) अनुसंधान के लिए गए आकंड़े सम्मलित है। अध्ययन का मुख्य उद्देश्य विशेष रूप से इस बात पर ध्यान केन्द्रित करना है कि संगठनात्मक संदर्भ में लिंग और वर्ग के बीच परस्पर क्रिया के विश्लेषण के साथ प्रबंधकों और अधिकारियों ने समानता की नीतियों को कैसे उपयुक्त बनाया। अध्ययन में स्पष्ट होता है कि सरकारी प्रशासनिक नौकरशाही भी नियमों और मानदंडो के माध्यम से ऐसे मतभेदों के उत्पादन में मजबूत योगदान देते है, जो समानता नीति को बदलने के लिए संघर्ष करती है। 95 जीवन इतिहास का इनका

अध्ययन महिलाओं के करियर समय और स्थानों में बाधाओं की बेहतर समझ देता है। काँच की छत एक लंबी प्रक्रिया से निकलती है, जो परिवार में समाजीकरण के साथ 'ाुरूष होती है और पूरे कैरियर मे जारी रहती है। इस असमान कैरियर के अवसरों को विवाहित और पारिवारिक जीवन के विरोधी प्रभावों से प्रबलित किया जाता है, जो पुरूषों के लिए समर्थन का स्त्रोत है, लेकिन महिलाओं के लिए कठिनाई को देखते हुए मर्दाना संगठनात्मक मानदंडो को अभी भी कार्यस्थल पर मौजूद रखा जाता है यद्यपि समानता की नीतियाँ लैंगिक असमानताओं के नामकरण और अस्वीकार करने के लिए उपकरण प्रदान करती है, लेकिन इस असमानताओं का निरंतर रूप से उपयोग काँच की छत को वैध बनाने और मजबूत करने में योगदान देता है।

- lk|kjk ,o e[kkik/;k; ¼2018½ ने अपने अध्ययन में बताया कि जेंडर वेतन असमानता विकासशील देशों के साथ–साथ विकसित देषों में एक पुरानी सामाजिक दुर्भावना है। यह अध्ययन मातात्मक पद्धिति द्वारा किया गया। अध्ययन में 68 वे NSSO रोजगार बेरोजगारी डोटा का उपयोग किया जो भारतीय श्रम बाजार में लिंग वेतन अंतर के आकलन पर अध्ययन के परिणामों का वर्णन करता है। अध्ययन में कुल लिंग वेतन अंतर के घटकों की मापने के लिए एवं नमूना डेटा में चयनात्मक पूर्वाग्रह को हटाने के लिए ब्लिंडर–ओक्साका अपघटन तकरीक और हैकमैन दो–चरण पद्धिति का उपयोग किया है। विश्लेषण इंगित करता है कि अधिकतम प्रत्यक्ष भेदभाव नौकरी से संबधित कारकों के लिए है जैसे उद्योग प्रकार जो नियोक्ताओं द्वारा नियंत्रित होते है। अधिकांश भारतीय नियोक्ता आज पुरूष है, जो कार्यस्थलों में महिलाओं के प्रति पुराने प्रत्यक्ष भेदभाव की असंवेदनशीलता का कारण हो सकता है। अध्ययन यह भी बताता है कि महिलाओं के बीच कम कौशल और अनुभव के कारण अधिकांश लिंग वेतन अंतर है। निष्कर्ष बताते है कि कार्यस्थलों में लैंगिक तटस्था सुनश्चित करने के लिए श्रम कानून सुधारों के अलावा महिला उद्यमिता को बढ़ावा देने के लिए केन्द्रित सरकार की नीतियों और महिलाओं के कौशल विकास के लिए भारत में लिंग वेतन अंतर को कम करने के लिए तत्काल आवश्यक है।

- egjk=k ,o flUgk ¼2019½ ने अपने अध्ययन में महिला कार्य भागीदारी के रूझानों और इस तरह के रूझानों के पीछे अंतर्नेहित कारणों का विश्लेषण किया है। यह अध्ययन वर्णनात्मक अध्ययन है और श्रम शक्ति भागीदारी एवं घरेलू सर्वेक्षणों से एकत्र आँकड़ों पर आधारित है। अध्ययन में ये बताया है कि महिलाऐं कम उत्पादकता वाले कृषि क्षेत्र से बाहर निकल रही है, यदि गैर कृषि रोजगार बढ़ रहे है तो महिलाओं को श्रम बल में शामिल होने में मद्द मिलेगी। विष्ले”ाण से स्प”ट होता है कि भारत में श्रमबल की भागीदारी में लिंग अंतर अधिक है और अवधि में बिगड़ रहा है। महिला रोजगार में गिरावट मुख्य रूप से महिला कृषि रोजगार में तेज गिरावट के लिए जिम्मेदार है, जो अब तक कुछ महिलाओं के 65 प्रतिशत से अधिक को रोजगार देती है, उनमें से आधे अवैतनिक परिवार के श्रमिक रूप में काम करते है। भले ही कृषि रोजगार में गिरावट के साथ महिला रोजगार में एक संरचनात्मक परिवर्तन हुआ है, लेकिन निर्माण को छोड़कर गैर कृषि गतिविधियों में कोई उल्लेखनीय वृद्धि नही हुई है। महिलाओं के लिए काम के अवसर कुछ क्षेत्रों तक ही सीममित है केवल कुछ उपक्षेत्रों में केन्द्रित है मुख्य रूप से कम मूल्य वर्धित गतिविधियों में महिलाओं के लिए काम के अवसर कुछ क्षेत्रों तक ही सीमित है क्षेत्रों और व्यवसायों के स्पेक्ट्रम के लिए रोजगार का बढ़ावा देने के लिए नीतियों की आवश्यकता है। भारत में महिलाओं के आर्थिक सशक्तीकरण का समर्थन करने के लिए कई अंतर्राष्ट्रीय प्रतिबद्धताओं का एक हस्ताक्षरर्ता होने के बावजूद, महिलाओं के खिलाफ भेदभाव के सभी रूपों के उनमूलन पर कन्वैंशन और लिंग समानता पर अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगज सम्मेलनों सहित भारत में श्रम बाजार में लैंगिक असमानता व्यापक है। इस असमानता के कई आयाम है। कम श्रम शक्ति की भागीदारी मजदूरी में असमानता महिलाओं के बीच अधिक असुरक्षित रोजगार विषे”ा रूप से अवैतनिक पारिवारिक कार्यकर्ता, व्यावसायिक अलगाव अवैतनिक देखभाल कार्य का एक उच्च बोझ कम शैक्षिक और कई अन्य प्रकार के भेदभाव।

अध्ययन के उद्देश्य

प्रस्तुत अध्ययन का मुख्य उद्देश्य राजपत्रित पदों पर लिंग–अंतराल के कारणों का अध्ययन करना है। अध्ययन के अन्य उद्देश्य इस प्रकार है –

1. राजपत्रिक पदों पर लिंग–अंतराल के कारणों का अध्ययन करना।
2. सरकारी विभागों में राजपत्रित महिलाओं के समक्ष आने वाली चुनौतियों का अध्ययन करना।
3. राजपत्रित पदों पर कार्यर्त महिलाओं की भूमिका निष्पादन में आने वाली बाधाओं का वर्णन करना।
4. राजपत्रित महिलाओं में लिंग अंतराल को कम करने के सरकारी प्रयासो का अध्ययन करना।

v/; ;u dh ifjdYiuk

उपलब्ध साहित्य की समीक्षा और अध्ययन तथा अनुभव के आधा पर शोध विषय हेतु निम्नलिखित उपकल्पनाएँ हैं।

1. राजपत्रित पदों पर लिंग–अंतराल का प्रमुख कारण रूढ़िगत विचारधारा।
2. राजपत्रित महिलाओं के समक्ष नेतृत्व की प्रमुख समस्या है।
3. पारीवारिक भूमिका समायोजन राजपत्रित पदों पर कार्यर्त महिलाओं की भूमिका निष्पादन में आने वाली प्रमुख बाधा है।

4- लिंग अंतराल को कम करने वाले सरकारी प्रयासों के क्रियान्वयन में कमी है।

'kk/k fof/k

vu|l/kku i)fr'kkL=

प्रस्तुत अध्ययन की शोध प्ररचना व्याख्यात्मक एवं वर्णनात्मक होगी जिसके अन्तर्गत चयनिक वि"ाय की विशेषताओं का विस्तारपूर्वक न केवल वर्णन किया जाएगा बल्कि कारण करण संबंधों की व्याख्या भी की जायेगी।

v/; ;u {k=

प्रस्तावित अध्ययन का क्षेत्र उत्तर प्रदेश के मथुरा जनपद पर आधारित है। मथुरा एक ऐतिहासिक एवं धार्मिक महत्व वाला पर्यटन स्थल है। मथुरा में महिलाओं की वर्तमान स्थिति बहुत जटिल है। यहां सरकारी नौकरियों में वरिष्ठ प्रबंधक पदों पर बहुत अधिक लिंग–अंतराल है। राजपत्रित पदों पर अनेक विभागों में कई पदों पर जैसे – IAS, IPS, IFS, IRS, IES, DIG, DCP, ASP, DGP, JCP, IB, SDPO और सब रजिस्ट्रार, विद्युत विभाग, टैक्नीशियन, जैसे विभागों में कोई भी महिला कर्मचारी कार्यरत नही है। इस अध्ययन में राजपत्रित पदों महिला कर्मचारियों की अत्यधिक कम संख्या के महत्वपूर्ण कारकों का अध्ययन किया जायेगा। प्रस्तुत अध्यन में मथुरा जनपद के उक्त विभागों को लिया जायेगा। शिक्षा, चिकित्सा, पुलिस, सैनिक कल्याण एवं वैज्ञानिक।

अध्ययन का समग्र

प्रस्तावित अध्ययन का समग्र मथुरा जनपद में कार्यर्त A एवं B दोनों समूहों के राजपत्रित अधिकारी है।

Table No. 2

इनकी संख्या इस प्रकार है –

विभाग	पदों की संख्या	महिला	पुरूष
शिक्षा	146	30	115
चिकित्सा	148	40	108
पुलिस	16	2	14
सैनिक कल्याण	25	5	20
वैज्ञानिक	35	4	31
कुल	369	81	288

v/; ;u dh bdkb

इस शोध में अध्ययन की ईकाई मथुरा जनपद में राजपत्रित अधिकारी है। प्रस्तुत शोध अध्ययन विधि में जानकारी प्राप्त करने हेतु निदर्शन के रूप में मथुरा 5 विभागों में से 369 (समूह A एवं B) राजपत्रित अधिकारियों का चयन किया जायेगा। जिसमें 80 महिला राजपत्रित अधिकारी एवं 80 पुरूष

राजपत्रित अधिकारियों का चयन किया जायेगा तथा कुल 160 राजपत्रित अधिकारियों का चयन अध्ययन हेतु किया जायेगा।

fun'ku fof/k

अध्ययन समग्र को ध्यान में रखकर जनगणना पद्धति के माध्यम से ईकाईयों का अध्ययन किया जायेगा।

rF; ladyu dk L=ksr

प्रस्तावित अध्ययन को पूर्ण करने के लिए प्राथमिक एवं द्वितीयक स्त्रोतों से आवष्यक तथ्यों को एकत्रित किया जायेगा। साथ ही विभिन्न प्रकार के प्रकाशित अभिलेखों जैसे पुस्तकों शोधपत्रों, पत्रिकाओं इंटरनेट आदि से द्वितीयक स्त्रोतों का संकलन किया जायेगा।

v/;;u la;U=

प्राथमिक तथ्यों के संकलन हेतु अध्ययन संयन्त्र के रूप में अध्ययन के उद्देश्यों को ध्यान में रखकर साक्षात्कार अनूसूची द्वारा तथ्यों का संकलन किया जायेगा।

iwokZxeh lo{k.k }kjk v/;;u la;U= dh tkp

अध्ययन संयुक्त निर्माण के पश्चात् इसकी जाँच करने हेतु 4–5 उत्तरदाताओं पर अध्ययन संयन्त्र (साक्षात्कार अनुसूची) का प्रयोग कर अध्ययन संयन्त्र की जाँच की जायेगी। जिसके द्वारा प्रश्नों की उपयुक्ता प्रसांगिकता एवं स्वीकारता की जाँच की जायेगी तथा प्रश्नों में पायी गयी कमी को दूर करने किया जायेगा।

rF; ladyu

अध्ययन संयन्त्र की जाँच के पश्चात् क्षेत्रीय कार्य द्वारा उत्तरदाताओं से प्राथमिक तथ्यों का संकलन किया जायेगा साथ ही विभिन्न स्त्रोतों के माध्यम से द्वितीयक तथ्यों का भी संकलन किया जायेगा साथ ही विभिन्न स्त्रोतों को माध्यम से द्वितीयक तथ्यों का भी आवश्यकतानुसार संकलन किया जायेगा।

rF;ks dk lEiknu ,oa ladsru

संकलित तथ्यों की आवश्यकतानुसार जाँच कर उन्हें व्यवास्थित सूझाव प्रदान किया जायेगा इसी क्रम में इन तथ्यों को आवश्यकतानुसार संकेत प्रदान कर उनका संकेतन किया जायेगा।

तथ्यों का वर्गीकरण, विश्ले"k.k ,oa lkekU;hdj.k

तथ्यों को उनकी समानता एवं असमानता के आधार पर विभिन्न वर्गों में वर्गीकृत कर उनको विभिन्न सारणीयों में प्रदर्शित किया जायेगा तत्पश्चात् उनका विश्लेषण करके अन्त में निष्कर्षों का सामान्यीकरण किया जायेगा।

तथ्यों का चित्रमय प्रदर्शन

प्राप्त निष्कर्षों को प्रभावशाली एवं आकर्षित रूप में प्रस्तुत करने हेतु अन्त में उनका चित्रों, रेखाचित्रों में प्रदर्शन किया जायेगा।

v/;k; lwph

iFke v/;k; %&	प्रस्तावना
	समस्या का वर्णन
	अध्ययन का महत्व
	अवधारणात्मक स्पष्टीकरण
	अध्ययन के उद्देश्य
	अध्ययन की परिकल्पना
f}rh; v/;k; %&	अनुसंधान पद्धिति एवं शोध प्रारूप
	अध्ययन का क्षेत्र
	अध्ययन की ईकाई
	संगणना पद्धिति
	तथ्य प्राप्ति के स्त्रोत

तथ्य प्राप्ति के उपकरण

प्रारम्भिक अध्ययन

तथा एकत्रीकरण

तथ्यों का विश्लेषण एवं संपादन

r'rh; v/;k; %& राजपत्रित पदों पर लिंग–अंतराल के कारणों का अध्ययन

pr|Fk v/;k; %& सरकारी विभागों में राजपत्रित महिलाओं के समक्ष आने वाली चुनौतियों का अध्ययन।

i|pe v/;k; %& राजपत्रित पदों पर कार्यर्त महिलाओं की भूमिका नि"पादन में आने वाली बाधाओं का अध्ययन।

"k"B v/;k; %& राजपत्रित महिलाओं में लिंग अंतराल को कम करने के सरकारी प्रयासों का अध्ययन।

lIre v/;k; %& निष्कर्ष एवं उभरते आयाम

निष्कर्ष एवं उपसंहार

निरन्तर अध्ययन की आवश्यकता

अतिरिक्त अध्ययन हेतु सुझाव

lUnHkZ xzUFk lwph

- Nuna, Anita. (2003). Bringing the gender gaps an analysis of the education at situation with special emphasis on higher technical and profession education In Bhaswati Das & Vimal khawas, *Gender Issues in Development.* (pp.21-58). Jaipur, India Rawat Publications.
- Shriwastava, Hemant. (2015). Harassment at the workplace, powerlessness and Identify : Experiences of women civil servant. *Indian Journal of Gender studies,* 22 (3) 437-457. Doi : 10.11 77/971521515594280
- http://ijg.sagerun.com
- Ukpong, E.David,.&geoge, N. Ime (2013). socio-cultural perception and gender disparity in civil service employment in Akwa inbom state, Nigeria, *Research on humanities and social service*, val.3 No. 7, 2013
- www.liste.org.com
- Wa, Ruohan. & cheng, xuegu. (2016). Gender equality in the workplace the effect to gender equality on productivity growth among the children manufactures *The Journal of Developing Areas* Doi: 10 B53/Jda 2016. 0001
- https:// www.researchgate.net/publication/294576596.
- Kodagoda, Thilalshi. (2016). Working long horse and it's impact on family life experience of women professionals and manager in shrilanka. *Indian journal of Gender studies* 25 (1) 108-126, DOI 10 1177/0971521517738432
- http//ijg.sagepub.com
- coffec.Hilde, & Dilli, selin. (2014). The gender gap in political participation in Muslim majority countries. *International Political Science review.* Val. 36 (5) 526-544. DOI. 10.1177/ 0122512114528228
- ips.sagepub.com
- Tiwari, mansi. Mathur, garima. & Awasthi, Savijna, davinjna. (2018). GENDER BASED DISCRIMINATION FACED BY FEMALE AT WORKPLACE: A PERCEPTUAL STUDY FEMALES *Journal of enterpretionship education*. velum 21 issue3. 2018.

- Vernlers, catherine, & vala ,Jorge. (2018). Justifying gender discrimination in the workplace : The mediating Role of motherhood myths. PLOS ONE 13 (1) : E01906557
- https://doi.org/10.1371/journal pone.0190657.
- SAHGAL, PUNAM, & DANG, AASTHA. (2017). sexual harassment at workplace experience of women managers and organizations *Economic & Political Weekly*
- www.epwfits.in
- Darji, mittal. (2016). The challenges faced by Indian working women professional and personal life in 21th century. *Indian journal of technical education.*
- https://www.Researhgate.net/publication/308747968.
- Andenes, A lisues; Dasgupta, Basab, jaseph. George, Abraham, vijat; Maria Correia. (2017). precarious drop : reassessing patterns of female labor force participation in India. WORLD BANK GROUP south Asia Region Social development unit policy research working paper JET classification : J21; J23 C25
- Landres@worldbank.org.
- Kunwar, lal bahadur, kanwar, bir Baraduer, Thapa, pashna. Sharma Ishoor dhaml. Shankar singh, rokaya, lalit jung. (2015). Sexual harassment in female at working place in Dhangadhi municipality kallali district of Nepal. *Indian Journal of public health research and development* GJMENDPH 2014. Val 3 issue.
- Rohit R. Dhanaseker M. (2018). A STUDY OF SEXUAL HARASSMENT OF WOMEN AT WORKPLACE IN INDIA. *International journal of Rare and applied mathematics.* Volume 120 No. 5 2018, 189-201
- Unit.http://www.acadpuble eu/hub/
- George, Jouyeshula. (2011). Women in administration in India. *Journal of international women's studies,* 12 (1). 151-156
- http://ve.bridgew./jiws/val12/issi/12
- Mehrotra, santoshi. Sinha, sharmistha. (2019). toward higher female work participation in India. What can be done? Center of sustainable employment.

- Cse.azimprmijiuniversity.edu.in
- Seven, harifi. (2016). The comparison of glass celling perception of employees working in public and private enterprises. *American journal of industrial and business management.* 2016. 6. 577.588.
- http://www.seirp.org/journal/ajivm.
- http://dx.doi.org/104236/ajibm.2016.65054.
- Anne. Revillard, Alban, jucqurmart. Laure, berhi. Sephil, pocbic. & catberine. marry, (2018). Gender class and Bure auesatic power : The production of Inequality in the French civil service. Revista international de organizations in 20 Junio 2018, 39-57 ISSN: 2013-57ox; EISS N: 1886-4171.
- http://www.lavista.hio.org
- Davis, De hort, lisha. (2009). can bureaucracy benefit organizational women? An exploratory study. *Administration & society.* Volume 41 No. 3. 340-363. 10.1177/0095399709334643.
- http://aas.Sagepub.com
- http://www.Researchgate.net/Publication/228123526.
- Adell cook, Elizabeth. & Wilcox clyed (1991) Feminism and the gender gap a second look. *The journal of politics,* val. 53, N.4 (Nov. 1991) (PD 1111-1122)
- Stable URL:http://www.Jstor.org/stable/2131869
- Bernarue, Julian Giger, nathaliew, rosset, jan (2015) Mind the gap do proportional electoral systems foster a more equal representation of women and men, poor and rich? *International political science review.* 2015, vol 36 (1) 78-98 DOI: 10. 117710192512113498830
- Ips.sagepub.com
- Shijith, V.P. lsekher. T.V. (2017). Unwanted in my name : culture, patriarchy and gender bias sarraunding the Nakusa girls of Maharashtra. Sociological bulletin 66 (1) 58-74 DOI 10.1177 003822916687063
- http://journals.sagepub.com/home/sob

- Meteoalfe, Beverly dawn; & afanassieva, mariannl (2005) Gender work and equal opportunities in central and eastern Europe. *Women in management review.* Val. 20 No. 6, 2005 PP. 397-411, DOI; 10.11 08/0964942010616791
- www.emeraldinsight.com/Researchjoster
- गौड, संजय (2006) आधुनिक महिलाएं और समाज उत्पीड़न, अत्याचार एवं अधिकार (is ted.) जयपुर, राजस्थान बुक एन्क्लेव, 205–420 954 G237.
- bookerdave@yahoo.com
- Seth, mira. (2001). WOMEN AND DEVELOPMENT. *The Indian experience sage publications India Pvt. Ltd.* ISBN : 0-7619-9487-4 (US-Hb) 0-76199488-2 (US-Pb)
- Rao, Prasada M; kumar, Anil y; kataih, bala ch. Narik, Nehru. Ju (2016) treands in women employment in India during censeus 1981 to 201.. *Economic affairs.* EA 61 (3) 561-573 New Delhi ublishedrs. DOI 10595810976-4666-2016.00070.x
- htpt://wwwhdpublisher.in
- Rabhini, Gulam, & reddy, Ramesh M. (2007) Gender disparitiry in workplace participation pates-A study in ardhra Pradesh. *In marthey linga.*
- N. Rani Jyothi T., Resjaisan G,. Naragand, K.V. Ali Idbal, mohtd. Reddey papi, T.i TOWARDS GENDER EQUALITY India’s Experience. (Frist ed. PP 229-237). New Delhi *SERIALS PUBLICATIONS*
- KAPLAN, TEMMA. (2003). Women right as human rights: woman as agents of social change. In AGO SIN. MARJORIE women, gender and human rights a global perspective. First Ed, pp 191-204. New Delhi, *Prem rawat for rawat publications.*
- Shah, kalpana. (2016). women, work and indialogy In BAL, GORPREET, CONTEMPORARY GENDER ISSUES Identify, Status and empowerment. (PD 105 111) *New Delhi, Prem rawat for rawat publication*
- दाधीच. श्रीमती प्रमिला. (2009). आधुनिक समाज में कार्यशील महिलाऐं (प्रथम संस्करण) जयपुर, राजस्थान मार्क पब्लिशर्स।

- http//www.resrarchgate.net/publication/261835611. Impartible of education in rural development. Hindi
- Sen, Amartya. (2001). many faces of Gender equality: The women education in India vol 199598. *New Delhi SP AGARWAL PUBLICATION.*
- Jain, poornima. (2005) working women & care of the Aged. *New Delhi Satyam Publishing house.*
- Blau, francia D.S. kah, Lawrenu M. (1994) rising wage Inequality and the U.S. gender gap. *The americal economic review* val. 84 issues 2. Paper and proceeding of the hundred and sixth annual meeting of the American economic association (May 19 - 94) 23-28.
- http://www.jstor.org/journal/cied. Hllmt.
- Holman, Luke, stuart-Fox, Devi, Hursal, E cindly (2018) the gender gap in science: How long untial women are equality Represented? *Plos boil* 16 (4) 2004959.
- http://dei.org/10.137/rounnal.phio 2004956
- Poddar, somasnee. & mukhopadhyay, Ismita. (2018). Gender wage Gap: some recent evidences from India. *Journal of quantitative economics: journal of the Indian econometric society*. DOI. 10.1007/540953-0180124-9
- https://www.researchgate.com
- Galding, cladding. (1990) understanding the gender gap: An economic history of Americon women. *New your New youk: oxford university press.*
- परमार, शुभ्रा (2015). "नारीवादी सिद्धान्त और व्यवहार", ओरियंट ब्लैक स्वॉन प्राईवेट लिमिटेड.